

公司委托其他单位代缴社保 员工工伤保险待遇仍由公司支付

□本报记者 赵新政

依照《社会保险法》第57条、第58条规定,为职工缴纳社会保险是用人单位的法定义务,用人单位应当向其所在地的社会保险经办机构为其职工缴纳社会保险。由于社会保险登记实行属地管理,开户和缴费单位是用人单位,所以,用人单位委托第三方代缴职工社会保险不合法。

乔菲任职的公司在外地,她常年在北京上班,在职期间公司委托第三方为她在北京代缴社会保险。当她因工负伤要求支付工伤待遇时被社保部门拒绝,对方的理由是她与代缴社保的单位没有劳动关系,而公司作为用人单位却未为她缴纳社会保险。

突遇这种尴尬,乔菲不知如何是好。后经仲裁和一审法院审理,公司被判令向其支付一部分医疗待遇,但缺少至关重要的一次性伤残补助金、一次性医疗补助金等工伤待遇。7月26日,根据《社会保险法》第41条规定,二审法院判令公司向其补足这部分工伤待遇。

工作期间意外摔伤 工伤待遇未能落实

乔菲说,她于2017年9月1日入职。因公司十分看重北京市场,就安排她常年在北京市工作。在职期间,双方签订了期限为2017年9月1日至2021年12月31日的劳动合同。按照合同约定,其月基本工资为4000元,另加业绩提成。其工作岗位为招标专员。

2018年12月25日9时许,乔菲来到办公室后,发现存储大量资料的U盘落在楼下的车里。于是,她下楼取放在车里的U盘,当行至大厦一楼下台阶时不慎踩空摔倒受伤,经医院诊断为右胫腓骨骨折。

乔菲在医院住院治疗17天。此后,又于2019年6月27日至7月4日住院治疗7天,医嘱全休1个月。受伤期间,扣除医保报销部分,乔菲个人支付医疗费37633元,并支付陪护费1190元。

“我受伤后公司没有给予任何照顾,不仅不为我申报工伤,就连报销医药费都不太顺利。”乔菲说,当她前往北京的社保机构申请支付工伤待遇时,对方以其不是缴费单位员工,与缴费单位不存在劳动关系为由,拒绝了她的请求。

经查,在2017年9月至2019年1月间,公司委托北京的另外一家单位为包括乔菲在内的在京员工向北京市社保部门缴纳了社会保险。

2019年5月19日,公司向乔菲发出《解除劳动合同通知书》。该通知载明,公司以其医疗期满

后不能从事原工作也不能从事公司另行安排的工作为由,通知其于2019年4月1日解除劳动关系。

无奈,乔菲自行提出工伤认定申请,并于2019年10月23日获得工伤认定。此后,她又被鉴定为9级伤残。

员工提起仲裁诉讼 获得部分工伤待遇

2020年8月,乔菲向劳动争议仲裁机构提出申请,请求裁决公司向其支付医疗费、护理费、停工留薪期工资及一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金、违法解除劳动关系的赔偿金等费用。

仲裁机构审理后,裁决公司向乔菲支付停工留薪期工资26693元、违法解除劳动关系赔偿金16000元、一次性伤残就业补助金56497元,驳回其他申请请求。

乔菲不服该仲裁裁决,向一审法院提起诉讼。

一审法院认为,乔菲在公司工作期间发生工伤,公司未在事故伤害发生之日起30日内向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请,应依据《工伤保险条例》第17条第4款之规定,负担此期间乔菲因工伤发生的医疗费及住院伙食补助费。其中,依据《关于北京市工伤保险基金支出项目标准及相关问题的通知》第3条规定,乔菲住院治疗工伤期间的伙食补助费标准为每人每天30元。

乔菲住院期间实际支出7天护理费1190元,依据《工伤保险条例》第33条规定,生活不能自

理的工伤职工在停工留薪期需要护理的,由所在单位负责。据此,一审法院认为,公司应当赔偿该护理费用。对于乔菲主张的超出该金额的护理费部分,因其未提交证据予以证明,不予支持。

乔菲因工伤需要暂停工作接受治疗,公司应按原工资福利待遇的标准向乔菲支付停工留薪期待遇。根据乔菲二次治疗及出院医嘱全休一月的事实,确定其停工留薪期应从2018年12月26日计至2019年8月3日。因公司已支付该期间部分工资,经核算还应支付26851元。

乔菲所受伤害经相关部门认定为工伤9级,依据《关于北京市工伤保险基金支出项目标准及相关问题的通知》第5条规定,其应获得的一次性伤残就业补助金为解除或者终止劳动关系时本市上年度职工月平均工资6个月。

乔菲主张的工伤体检费、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残补助金,因工伤发生时公司已为乔菲缴纳了工伤保险费,依照《工伤保险条例》《关于北京市工伤保险基金支出项目标准及相关问题的通知》第2条第4项之规定,上述赔偿项目应由工伤保险基金支付。乔菲称因公司委托第三方代缴社保导致社保部门拒绝以工伤保险基金支付前述工伤待遇,但未能提交证据证明社保部门是否因社保代缴而拒绝以工伤保险基金支付乔菲前述工伤待遇作出正式的合法有效的答复,故一审法院认为乔菲主张公司赔偿上述损失没有法律依据,不予支持。

乔菲发生工伤并被确认为9级伤残的情况下,公司不得依据《劳动合同法》第40条的规定解除劳动合同。而公司在乔菲停工留薪期内以其不能从事原工作也不能从事由公司另行安排的工作为由解除其劳动关系,一审法院认为,此属违法解除劳动关系,公司应当向乔菲支付赔偿金。

综上,一审法院判决公司向乔菲支付医疗费37633元、住院伙食补助费720元、护理费1190元、停工留薪期待遇26851元、一次性伤残就业补助金42516元、赔偿金16000元,各项合计124910元。

委托他人代缴社保 视同单位没有参保

乔菲不服一审判决,上诉请求改判公司向其支付一次性伤残补助金、一次性医疗补助金,增加原判一次性伤残就业补助金的金额。其理由是公司未依法为乔菲办理职工工伤保险待遇,应当承担全部工伤保险待遇赔偿责任。一审法院认定公司已为其缴纳工伤保险费,属认定事实错误。

此外,乔菲主张一次性伤残补助金、一次性医疗补助金待遇是基于公司未依法为其办理工伤保险手续的事实,其仅需举证公司未为其办理工伤保险手续即可。而非一审法院认定的其未能提交证据证明社保部门因社保代缴而拒绝支付工伤保险待遇。

二审法院认为,劳动者享受社会保险待遇的前提是其与参保单位存在劳动关系。本案中,在公司委托第三方代缴员工社会养老保险的情形下,用人单位所在地与社会保险缴纳地、社会保险缴纳主体与实际工作单位均存在不一致,不符合《社会保险法》第57条、第58条的规定。

代缴是直接以社保代缴公司的名义为职工缴纳社保,此种情形不是代理而是代替。由于社保涉及人身性质,代缴公司虽代替用人单位缴纳社保费用,但不能代替用人单位为劳动者申请工伤待遇,而在账户名义上却又显示用人单位并未为其职工缴纳工伤保险。《社会保险法》第41条规定:“职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费,发生工伤事故的,由用人单位支付工伤保险待遇。”因此,应由用人单位承担职工应享受的所有工伤保险待遇。

就本案而言,公司委托第三方为其职工乔菲代缴工伤保险,而社保代缴单位所在地社保经办机构未向乔菲支付工伤保险待遇,乔菲所享受的工伤保险待遇损失应由用人单位公司承担。因此,二审法院经核算之后,依法判决公司向乔菲支付一次性伤残补助金为36000元、一次性医疗补助金41244元、一次性伤残就业补助金为65724元,三项合计142968元,该数额与乔菲的要求相一致。

通过中介买房佣金高 可否绕过中介减开支?

编辑同志:

我欲购买一套二手房,遂委托中介公司寻找合适的房源,该公司向我推荐了3套房源供挑选,我确定其中一套后,双方签订了《客户委托购房居间合同》,约定房屋成交后,我需支付佣金2万元。

合同签订后,中介公司的员工小陈先后2次带着我看房,与卖方缪某就交易事宜进行沟通。我虽然对该房屋表示满意,但嫌佣金太高,于是就想通过其他中介公司来买下该房。找了几家中介,他们都说缪某的房屋系独家代理,无法为我提供交易服务。

请问:如果我直接跟缪某签订购房合同,这是否属于违约?是否还要向中介公司支付佣金?

读者:卢国忠

卢国忠读者:

你若撇开中介公司直接与缪某签订购房合同,该行为属于“跳单”,是构成违约的。“跳单”又称“跳中介”,一般发生在二手房买卖或房屋租赁交易中,是指委托人接受中介人的服务后,利用中介人提供的订约信息或者媒介服务,绕开中介人与第三人订立合同,以规避向中介人支付约定报酬的义务。

为了维护中介人权益和契约精神,《民法典》增设了“跳单”条款,即第九百六十五条规定:“委托人在接受中介人的服务后,利用中介人提供的交易机会或者媒介服务,绕开中介人直接订立合同的,应当向中介人支付报酬。”

构成“跳单”应当具备以下要件:第一,中介人已按合同约定履行了向委托人报告订约机会或者提供媒介服务的义务,委托人接受了中介人提供的服务;第二,委托人绕开中介人订立合同,包括直接与第三人订立合同、通过其他中介人与第三人订立合同、让近亲属等人与第三人订立合同三种形式;第三,委托人利用了中介人提供的交易机会或者媒介服务,与第三人之间订立合同。

应当注意,二手房买卖中,卖方可能通过多家中介公司挂牌出售同一房屋,而不是委托某家中介公司独家代理。相应地,委托人可以委托多个中介人为其提供交易信息或者媒介服务。在这种情形下,委托人有权选择报价更低、服务更优质的中介公司促成合同的成立,这并不构成恶意“跳单”。

本案中,中介公司与你签订的《客户委托购房居间合同》合法有效,公司已按照行约定向你提供了二手房买卖的信息、看房服务和交易机会,而且涉案房屋为公司独家代理,可以认定你接受了中介服务。如果你利用公司提供的信息,绕开公司直接与卖方缪某签订购房合同并购房成功,还应按照约定向公司支付2万元佣金。

潘家永 律师

劳动合同到期3个月后解聘员工,公司应当支付赔偿

常律师:

您好!

我入职时与北京某公司签订了三年的固定期限劳动合同。今年1月1日,该劳动合同到期。我想跟公司续签,但公司一直未明确告知是否同意继续签订第二份劳动合同。此后,我一直在公司上班。直至4月1日,公司才向我发出解除劳动关系通知书。

请问:公司的做法合法吗?若不合法,我可以要求公司给予赔偿金吗?

答:

《北京市劳动合同规定》第

四十五条规定:“劳动合同期限届满,因用人单位的原因未办理终止劳动合同手续,劳动者与用人单位仍存在劳动关系的,视为续延劳动合同,用人单位应当与劳动者续订劳动合同。……用人单位经与劳动者协商一致,可以解除劳动关系,并向劳动者支付经济补偿金。”

根据上述规定,如果因公司的原因导致您与公司的劳动合同到期后未办理终止劳动合同手续,且您与公司仍存在事实劳动关系,应当视为您与单位续延劳动合同。公司在未与您协商一致,且不存在《劳动合同法》规

定的公司可以单方解除或者终止劳动合同的情形的情况下解除跟您的劳动关系,属违法解除。根据您讲述的情况,公司属于违法解除劳动关系。

对于违法解除劳动关系,《劳动合同法》第八十七条的规定:“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”本法第四十七条规定:“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计

算。……本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。”

根据上述规定,您有权要求公司根据您具体的工作年限向您支付相应的赔偿金。

