

劳动者遭遇工伤找谁负责？

劳动者因工负伤后能享受哪些待遇？相关待遇由哪些部门或机构支付？如果用人单位没有为劳动者缴纳工伤保险怎么办？在建筑公司违法分包、转包工程的情况下，劳动者与用工单位不存在劳动关系，劳动者若发生工伤由谁负责？医疗费用、工伤待遇如何支付？

针对上述一系列常见问题，以下3个案例分别通过公司员工李女士、赵女士及农民工邱女士的经历，采取以案说法的方式给出了详细的解答。

【案例1】 用人单位已缴工伤保险，可按照费用性质向不同部门主张

李女士在工作时间、工作岗位、因工作原因受到伤害后被人社局认定为工伤。此后，经劳动能力鉴定委员会鉴定，其构成5级伤残。

在职期间，公司已经为李女士缴纳了各项社会保险费用，其中包括工伤保险。由于初次遇到此类事情，她想知道自己究竟能够享受哪些工伤医疗待遇，其住院期间的伙食补助费、一次性伤残补助、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金等分别由哪些单位或部门支付和管理？

【点评】

根据《工伤保险条例》第三十条至第三十九条规定，工伤保险待遇可以划分为多种类型。其中包括停工留薪期内原工资福利待遇不变、住院治疗伙食补助费、护理费、就医所需交通、食宿费报销，以及安装假肢、矫形器、假眼、假牙和配置轮椅等辅助器具费用报销等。此外，还有一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金支付，以及伤残津贴、丧葬补助金、供养亲属抚恤金、一次性工亡补助金支付等。

对于用人单位已经为其缴纳

工伤保险的劳动者，除停工留薪期内工资福利待遇、护理费和一次性伤残就业补助金应当由用人单位支付外，其余费用均由工伤保险基金支付。据此，李女士可以根据自己因治疗工伤所支出的费用，分门别类地向公司及社保主管部门主张。

【案例2】 用人单位未缴工伤保险，员工工伤待遇由用人单位承担

赵女士是一家科技公司职工，双方于2020年1月1日签订了无固定期限劳动合同。2020年5月15日，赵女士上班途中遭遇交通事故。经公安交通管理部门认定，其无需承担事故责任，对方司机负事故的全部责任。

经赵女士申请，人社局认定其所受伤害属于工伤。正是通过此事，赵女士才知道，其公司连续6年竟然没有参加工伤保险。经劳动能力鉴定机构鉴定，赵女士所受伤害构成6级伤残。

因公司拒绝承担相应的工伤赔偿责任，赵女士想知道，在她未缴纳工伤保险的情况下该向谁索要工伤待遇？

【点评】

《社会保险法》第六十条规定：“用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费，非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免。职工应当缴纳的社会保险

费用由用人单位代扣代缴，用人单位应当按月将缴纳社会保险费的明细情况告知本人。无雇工的个体工商户、未在用人单位参加社会保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员，可以直接向社会保险费征收机构缴纳社会保险费。”该规定表明，为劳动者缴纳社会保险金，是用人单位法定强制性义务。

另外，《工伤保险条例》第六十二条第二款规定：“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”

根据上述规定，赵女士有权依照《工伤保险条例》规定向公司索要相应的工伤待遇。

【案例3】 承包单位违法分包转包工程，应当依法承担工伤赔偿责任

2019年12月，某建筑公司承包到一栋高楼的建筑工程。进场施工后，该公司将外墙装修业务转包给没有建筑资质的包工头肖某。肖某经多方联系，雇请邱女士等30多人进行现场施工。按照分工，邱女士主要负责瓷砖搬运工作。

2021年3月，邱女士在搬运瓷砖过程中不慎从三楼摔下。经送医紧急抢救，邱女士保住了性命，但她已构成4级伤残，不仅

不能从事体力劳动，甚至连正常生活都需要他人照顾。

因与包工头不具备用工资质，建筑公司不承认与邱女士存在劳动关系，更没有人为她缴纳社会保险，所以，她现在急需知道自己该向谁主张工伤待遇？

【点评】

《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第四条规定：“建筑施工、矿山企业等用人单位将工程（业务）或经营权发包给不具备用工主体资格的组织或自然人，对该组织或自然人招用的劳动者，由具备用工主体资格的发包方承担用工主体责任。”

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第三条规定：“社会保险行政部门认定下列单位为承担工伤保险责任单位的，人民法院应予支持……（四）用工单位违反法律、法规规定将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织或者自然人，该组织或者自然人聘用的职工从事承包业务时因工伤亡的，用工单位为承担工伤保险责任的单位。”

根据以上规定，在工程承包单位违反法律规定分包、转包工程的情况下，受到事故伤害的劳动者可以要求该用工单位承担工伤赔偿责任，该用工单位也有义务履行相应的赔偿责任。因此，邱女士可以向建筑公司索要工伤待遇。

颜梅生 法官



邵怡明 插图

被忽悠未领失业金 单位应当支付赔偿

俞某于2018年7月被一家公司录用，签订了2年期限的劳动合同。俞某人职不久，公司就按规定为他缴纳了“五险”。2020年7月第一份合同期满，双方续签了2年期的劳动合同。

2021年3月16日，俞某因不服车间主任管理，在争吵中打伤了该主任，公司以其严重违反规章制度为由将他辞退。

离职两周后，俞某去失业登记机构办理登记，但被告知公司未报送失业登记所需的相关材料，无法登记。俞某遂去公司交涉，公司不仅拒绝报送失业登记材料，还说公司虽然每年都为他缴了失业保险费，但他是因为违纪被开除的，不符合享受失业待遇的条件。俞某对公司的说法信以为真，就没再继续交涉。2021年8月16日，俞某获悉自己已有资格享受失业待遇，此前被公司忽悠了。于是，他请求公司赔偿其损失。但对其请求能否得到法律支持，他心里没数。

【说法】

由于公司的解释及做法都是错误的，故应赔偿俞某因无法享受失业保险待遇所受到的损失。

根据《社会保险法》第四十五条规定，失业人员从失业保险基金中领取失业保险金并享受基本医疗保险等其他失业保险待遇，必须具备三个条件：其一，失业前已缴纳失业保险费满1年。其二，非因本人意愿中断就业的。这里的“非因本人意愿中断就业”，根据人社部《实施〈社会保险法〉若干规定》第十三条规定，主要包括以下情形：劳动合同依法终止的；用人单位解除劳动合同的；被用人单位辞退、除名、开除的；劳动者基于用人单位有《劳动合同法》第三十八条规定的过错情形而主动辞职的。其三，已经进行失业登记并有求职要求。

进行失业登记的前提是用用人单位应当按时报送相关材料，这是用人单位应当履行的附随义务和法定义务。《失业保险条例》第十六条规定：“城镇企业事业单位应当及时为失业人员出具终止或者解除劳动关系的证明，告知其按照规定享受失业保险待遇的权利。”失业人员办理失业登记，需要用人单位自终止或者解除劳动关系之日起15日内向社保经办机构报送相关材料，包括失业人员的名单、参加失业保险及缴费情况的证明等。

本案中，俞某参加社会保险的时间已满1年以上，也并非自己主动辞职，因此只要进行了失业登记就可以享受失业待遇。可是，公司不仅不告知俞某按规定有享受失业保险待遇的权利，反而还说他不符合享受失业保险的条件，并且拒绝向社会保险经办机构报送失业登记所需的材料，即不履行上述附随义务，以致俞某无法办理失业登记，进而无法领取失业保险金，也无法享受其他失业待遇，俞某显然由此遭受了经济损失，有权要求该公司赔偿。

经核算，俞某应享受的失业保险期限为12个月。因此，公司应当按月赔偿其12个月的失业保险金和医疗补助金等。

潘家永 律师

严重违反规章，单位有权解除劳动合同

2019年6月4日，朱万山与公司签订无固定期限劳动合同，并在合同第19条约定：其在工作期间如发生以下错误或存在以下情形构成严重违纪，公司解除劳动合同并不支付任何补偿：……（4）有打架、斗殴、暴力及其他违法和违反社会道德规范和公序良俗的行为。上述约定，在公司《员工手册》也有同样的规定。

2021年4月11日上午9时许，朱万山开车上班。因厂区停车位被占满，他只好将车停在厂外步行从人行通道进入厂区。由于未带工作证件，他便让门卫张玉奎为其开进出通道。在沟通过程中双方发生争吵，朱万山首先开口辱骂张玉奎。

张玉奎对朱万山的行为十分气愤，取来铁锹抡起砸在大门横梁上，想吓唬一下朱万山。岂料，铁锹折断后铁锹头在跌落折回时将朱万山脚部划伤。经警察调解，

双方搁置了争议。

5天后，公司以朱万山严重违反公司规章制度为由，向其送达了解除劳动合同通知书，双方之间的劳动关系于2021年4月17日解除。

朱万山不服公司决定，向劳动争议仲裁机构提出申请，请求裁决公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金17万余元。经审理，仲裁机构驳回了他的仲裁请求。

朱万山不服仲裁裁决，诉至法院。

法院审理认为，按照《劳动合同法》相关规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。本案中，公司与朱万山在劳动合同中约定，如其在工作期间有打架、斗殴、暴力及其他违法和违反社会道德规范和公序良俗的行为，该情形构成严重违纪，公司有权解除其劳动合同并不支付任何补偿。公司

《员工手册》作为劳动合同附件，与合同具有同等效力。公司依据《员工手册》解除朱万山的劳动合同于法有据，不存在违法之处。

据此，法院判决驳回朱万山的其他诉讼请求。朱万山上诉后又申请撤回，该判决已发生法律效力。

【评析】

《民法典》施行后颁布的《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释》（一）第五十条规定：用人单位根据劳动合同法第四条规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为确定双方权利义务的依据。用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。本案无

论是依据双方签订的劳动合同约定，还是依据《员工手册》的规定，朱万山的行为均构成严重违纪，公司可以解除其劳动关系。

本案中，之所以确认朱万山严重违纪，原因是他上班时不按规定持工作证件进入公司，过错在先。在与门卫张玉奎沟通时，朱万山因言语粗暴引发口角冲突并升级为治安事件，其行为属错上加错。在打架过程中，双方虽未发生肢体接触，但朱万山应负主要过错责任。

事后，朱万山欲以给付张玉奎补偿的方式改变事件冲突起因，并想以此将公司合法解除其劳动关系的行为变更为违法，进而获得相应的赔偿。因其做法缺乏事实证据且违反诚实信用及职业道德规范，法院依法作出了驳回其全部诉讼请求的判决。

（本文当事人均为化名）
杨学友 检察官