

已经为职工投保意外伤害保险 公司为何仍须承担工伤赔偿责任?

【案例】

刘某是一家建筑公司的员工。2021年6月11日，刘某在上班期间不慎从11楼坠落身亡。刘某的亲属基于公司没有为刘某办理工伤保险，要求公司承担工伤赔偿责任。公司则以其已经为刘某投保意外伤害保险、刘某亲属已经领取意外伤害保险金为由，要求将意外伤害保险金从其应赔偿的工伤费用中扣除。因双方意见不一最终诉至法院。

【判决】

法院审理认为，公司不得以意外伤害保险替代工伤保险，亦无权在应当承担的工伤赔偿中扣除意外伤害保险金。因此，判决公司按照《工伤保险条例》所规定的项目及标准向刘某亲属全额赔偿。

【点评】

法院的判决是正确的。一方面，《建筑法》第四十八条规定：“建筑施工企业应当依法为职工参加工伤保险缴纳工伤保险费。鼓励企业为从事危险作业的职工办理意外伤害保险，支付保险费。”《社会保险法》第三十三条规定：“职工应当参加工伤保险，由用人单位缴纳工伤保险费，职工不缴纳工伤保险费。”《工伤保险条例》第二条规定：“中华人民共和国境内的



邵怡明 绘图

企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织的职工和个体工商户的雇工，均有依照本条例的规定享受工伤保险待遇的权利。”

上述规定表明，为职工缴纳工伤保险是建筑施工企业的强制性法定义务，而为职工办理意外伤害保险为没有强制效力倡导性

义务，办理意外伤害保险虽然可以为职工提供更多的保障，但不能免除建筑施工企业为职工办理工伤保险的法定义务。

另一方面，《保险法》第三十九条规定：“人身保险的受益人由被保险人或者投保人指定。投保人指定受益人时须经被保险人同意。投保人为与其有劳动关系的劳动者投保人身保险，不得指定被保险人及其近亲属以外的人为受益人。”

与之对应，如果建筑施工企业为员工投保意外伤害险后可以直接在赔偿款中扣除其应当承担的赔偿款项，那就等同于认可施工单位的受益人身份，明显与该

法律规定相违背。

再一方面，《保险法》第四十六条规定：“被保险人因第三者的行为而发生死亡、伤残或者疾病等保险事故的，保险人向被保险人或者受益人给付保险金后，不享有向第三者追偿的权利，但被保险人或者受益人仍有权向第三者请求赔偿。”即由于被保险人的生命、健康遭到损害，其损失无法用金钱衡量或弥补，被保险人或受益人可获得双重赔偿。

《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，刘某在为公司提供劳务的过程中受伤死亡，其亲属既有权依据保险合同向保险公司主张意外伤害保险金，也有权请求公司承担工伤赔偿责任。

【提示】

建筑施工企业为从事危险工作的职工办理意外伤害保险，并不能因此免除企业为职工缴纳工伤保险费的法定义务。也就是说，当员工遭遇工伤时，企业仍须全额支付员工应当享受的全部工伤待遇。

颜梅生 法官

为加班到妹妹家蹭饭 途中出车祸属于工伤

编辑同志：

半年前的一个下午，公司为完成生产任务，要求全体员工在下午5点半下班后，从下午6点30分起开始加班。由于我家距离公司远，如果回家吃饭难以按时到岗，我就决定就近到妹妹家蹭饭。岂料，在步行途中发生交通事故并导致残疾。交警部门认定，对方司机负事故的全部责任。因公司没有为我办理工伤保险，我要求公司承担工伤赔偿责任。但是，公司以我不构成工伤为由拒绝。

请问：我究竟是否构成工伤？

读者：饶红红

饶红红读者：

你的情形构成工伤。《工伤保险条例》第十四条第（六）项规定：“职工在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的，应当认定为工伤。”与之对应，在你确实受到伤害、对方司机负事故全部责任的情况下，你是否构成工伤的关键，在于是否符合“上下班途中”这个构成要件。

就“上下班途中”的界定，《人力资源和社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见（二）》第六条指出：“职工以上下班为目的、在合理时间内往返于工作单位和居住地之间的合理路线，视为上下班途中。”

《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》第六条规定：“对社会保险行政部门认定下列情形为‘上下班途中’的，人民法院应予支持：（一）在合理时间内往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途中；（二）在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理路线的上下班途中；（三）从事属于日常工作生活所需要的活动，且在合理时间和合理路线的上下班途中；（四）在合理时间内其他合理路线的上下班途中。”

从上述规定可以看出，对“上下班途中”的认定，应当考虑三个要素：一是目的要素，即以上下班为目的；二是时间要素，即上下班时间是否合理；三是空间要素，即往返于工作地和居住地的路线是否合理。

结合本案，你的情形应当属于“上下班途中”。其理由有二：一方面，你为了加班而选择在妹妹家蹭饭，属于在合理的下班时间内以下班为目的的途中；另一方面，你基于自己家距离公司较远，如回家吃饭难以按时加班，而选择就近在妹妹家蹭饭，符合时间要素、空间要素。

廖春梅 法官

公司辞退员工后又补充新理由，法院说“不”！

□本报记者 赵新政

按照责任产生于行为时的原则，公司在作出辞退员工决定时应当具备充分的理由，否则即构成违法解除劳动合同。祝映真（化名）被公司以严重违纪为由辞退后提起诉讼，因公司当时并无相应的有效的制度规定，一审法院判决公司败诉并赔偿对方76万元。公司上诉后又补充新理由，称其违反竞业禁止应解除劳动合同，二审法院认为，解雇理由一经确定，由劳动者违纪引发的争议即处于静止状态，公司不得再行增加解除理由，故终审判决维持原判。

基本案情

祝映真于2002年10月14日入职，其与公司在合同中约定，在职期间应遵守劳动纪律和管理制度，不得从事与公司存在竞争业务相竞争的业务。否则，公司可以立即解除劳动合同。

2020年1月14日，公司向祝映真出具《警告和解聘函》，以其收到3份严重警告处分为由，决定即日起解除其劳动合同。而其受警告的原因是不参加公司安排的培训、私自设定错误的产品销售价格、私自安排外协转换产品。依据《员工手册》规定，公司决定将其解聘。

“我是老员工且是公司高级管理人员，在职十几年从未见过所谓的《员工手册》。先不说公司作出的警告对不对，仅就这份《员工手册》而言，如果其不存在，公司就无权依据它作出解聘我的决定，否则就属于违法。”针对祝映真的质疑，公司辩称，该手册有电子版和纸质版，纸质版已在公告栏公示过。但是，公司不能提供公示的证据。

因双方不能协商一致，祝映真申请了劳动争议仲裁。仲裁裁

决公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金76万元。公司不服该裁决，向一审法院提起诉讼。

法院判决

一审法院庭审中，祝映真称公司单方解除其劳动关系不仅程序违法，实体认定亦违法。

首先，其在职期间公司并无相关制度规定，公司解聘她的制度依据不存在。同时，祝映真亦未收到前两份严重警告处分，公司提交的相关快递单也未显示快递的文件名称、签收人信息。其二，公司作出的三次严重警告均无相应事实，均为揣测臆造。其三，公司在庭审中出示的《员工手册》涉嫌证据造假。该手册系她被迫离职4个月后才出台的，对她没有约束力。

一审法院认为，本案的争议焦点为公司是否违法解除祝映真的劳动合同。经查，公司在《警告和解聘函》已明确告知祝映真解除理由，故应当以此作为公司解聘祝映真的理由并进行审查。按照法律规定，用人单位在与劳动者建立劳动关系的过程中，首先应在程序上告知劳动者有关公司的规章制度，其次才能在实体

上依据该规章制度对劳动者进行管理。而规章制度的制定和适用也应履行相应法定程序，在制定时应履行民主程序，在制定后也应履行告知程序。在未履行相应民主程序的基础上，用人单位以公司的单方规定对劳动者做出任何决定，均不符合程序正义，该决定也失去意义。

本案中，公司虽提供了《员工手册》，也按照该《员工手册》的规定对祝映真做出了相关惩处，但公司未提供证据证明该《员工手册》已经过民主程序，亦未提供证据证明该《员工手册》已送达过祝映真，祝映真已知晓相关规定，故公司以祝映真违反《员工手册》规定为由解除其劳动合同的行为不符合法律规定。据此，一审法院判决公司支付祝映真违法解除劳动合同赔偿金76万元。

公司不服该判决向二审法院上诉称，其在二审期间提交的祝映真与其他单位达成的供货合同、发票及银行转账记录，可证明其在职期间不仅存在警告函中记载的违纪事实，而且存在常年开办企业、与公司关联交易，给公司造成的损失难以计算，其行

为不仅严重违纪，而且违反劳动合同中的竞业限制约定，公司解除其劳动关系合理合法，原审仅以《员工手册》未经民主程序就认定公司的解除行为违法是错误的。

二审法院认为，公司出具的《警告和解聘函》显示，其以祝映真受到3次严重警告处分为由解除劳动关系。一审中，公司解释称《员工手册》对违纪行为的处分有四档，祝映真的情形符合相关规定，故应审查《员工手册》是否可作为解除劳动合同的制度依据。因公司未能证明《员工手册》系经过民主程序制定，故不能作为解聘祝映真的依据。

公司在二审中主张，其解聘祝映真的依据不仅有《员工手册》，还有劳动合同、公司其他规章制度及劳动法律相关规定。二审法院认为，公司解雇祝映真的理由一经确定，由违纪引发的争议即处于静止状态，公司在已经作出解聘理由的情况下再以其在外开办公司经营同类业务为由再行增加解除理由，缺乏依据，不予认可。因原审认定事实清楚，适用法律正确，故判决驳回公司上诉，维持原判。