

劳动者在6种情形下可获双重赔偿

由于用工形式及保险产品复杂多样,有些劳动者作为受害人请求赔偿时不仅弄不清哪些赔偿项目可以主张,更弄不清哪些项目可以向不同的部门重复主张。其实,细分一下至少有6种情形可以获得双重赔偿。

【情形1】 交通事故赔偿后,主张 工伤待遇无障碍

2021年5月12日18时许,李璐璐在下班途中发生交通事故并受伤,警方认定肇事司机负事故的全部责任,李璐璐无责任。经住院治疗,李璐璐花费医疗费2.9万元。事后,肇事车投保的保险公司赔偿其8万余元,其中包含医疗费2.9万元、精神损害抚慰金5000元。经李璐璐所在公司申请,人社局认定其为工伤且构成9级伤残。目前,其已获得工伤待遇,但不包含医疗费及精神损害抚慰金。

【评析】

《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8条规定,职工因第三人的原因导致工伤,社会保险经办机构以职工或者其近亲属已经对第三人提起民事诉讼为由,拒绝支付工伤保险待遇的,人民法院不予支持,但第三人已经支付的医疗费用除外。可见,受害人在得到侵权赔偿后,再主张享受工伤待遇赔偿的,法律予以支持,但侵权第三人已经赔偿的医疗费,不在工伤赔偿范围内。也就是说,法律不支持医疗费的双重赔偿,精神损害抚慰金同样不属于工伤赔偿范围。

【情形2】 遭遇安全事故伤害,工 伤、侵权赔偿可兼得

钻井公司在进行作业点搬迁时,将需要吊装运输的设备交由物流公司完成,并抽调牟宝柱等2名员工到现场协助搬迁工作。可是,在吊装作业过程中,因吊绳脱落,牟宝柱被掉下的吊装物砸中身亡。安监局调查认定,吊装作业时多头指挥,作业人员未落实安全作业操作规程是事故的次要原因。事后,牟宝柱的妻子张树芳在获得工伤保险赔偿后,要求物流公司按人身损害予以赔偿。物流公司认为,牟宝柱在得到工伤赔偿后,不能再另要求其他赔偿。

【评析】

《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第3条规定,依法应当参加工伤保险统筹的用人单位的劳动者,因工伤事故遭受人身损害,劳动者或者其近亲属向人民法院起诉请求用人单位承担民事赔偿责任的,告知其按《工伤保险条例》的规定处理。因用人单位以外的第三人侵权造成劳动者人身损害,赔偿权利人请求第三人承担民事赔偿责任的,人民法院应予支持。由此可见,第三人侵权赔偿与工伤保险赔偿机制在法律上是并行不悖的,二者不能相互替代。受害人依据《工伤保险条例》获得工伤保险赔偿后,并不妨碍其应有的民事赔偿权利,可以获得双重赔偿。

【情形3】 意外险赔偿不能替代工 伤保险赔偿

齐兴涛所在公司未为他办理工伤保险,只是购买了人身意外

伤害商业保险。2021年11月,他在操作挖掘机作业时,操纵杆失灵侧翻,导致其右膝粉碎性骨折。此后,他得到保险赔偿金5.6万元。当他提出自己还应当享受工伤待遇时,公司称其若要工伤待遇应当从中扣除其已获得的人身意外伤害赔偿。

【评析】

原劳动和社会保障部办公厅《关于参加商业保险中的人身意外伤害险后是否还应当参加工伤保险问题的复函》指出,工伤保险是社会保险的一个重要组成部分,是国家强制实施的一项社会保障制度。用人单位未给职工办理工伤保险的,一旦职工受到工伤伤害,用人单位应按工伤保险待遇项目和标准支付费用。至于用人单位为劳动者投保人身意外伤害商业保险,即为国家所提倡,应属于给员工的额外福利,无法起到替代工伤保险的功能。且法律没有两者不可以兼得的禁止性规定,依据“法无禁止即为允许”的原则,用人单位不能以职工已获得人身意外伤害赔偿为由拒绝工伤赔偿。

【情形4】 交通事故与社保丧葬费 并非二选一

赵国伟以个体从业人员身份参加社会保险。2021年10月9日,他在交通事故中死亡。经交警调解,其儿子赵旭获得一次性死亡赔偿金、丧葬费等共计50万余元。事后,赵旭以赵国伟遗属身份到人社局申领抚恤金及丧葬费。人社局认为,当地文件规定职工非因工死亡,第三者给予责任赔偿的,赔偿额超过保险福利待遇发放标准的,社会保险经办机构或者企业不再支付保险福利待遇,不足部分按“填平补齐”。

赵旭已经获得交通事故丧葬费等赔偿,不能重复享受该项待遇。

【评析】

《社会保险法》第17条规定,参加基本养老保险的个人,因病或者非因工死亡的,其遗属可以领取丧葬补助金和抚恤金。《行政诉讼法》第63条规定:人民法院审理行政案件以法律和行政法规、地方性法规为依据,地方性法规适用于本行政区域内发生的行政案件。本案中,人社局引用的当地文件既非法律和行政法规,也不属于行政规章,对人民法院审理不具有参照作用。特别是当此类文件规定与法律和行政法规、地方性法规不相一致时,应以上位法为准,应该适用《社会保险法》的规定。本案中,赵国伟向侵权人主张赔偿的丧葬费,与其依据《社会保险法》主张其社会保险待遇中丧葬费,属于不同的法律关系,法律并未有不许兼得的强制性。

【情形5】 受交通事故伤害误工 费、停工留薪期工资可兼得

孙燕于2020年5月27日入职物业公司,月薪2000元。2021年8月30日,她在上班途中发生交通事故。经诉讼,法院于2021年12月10日判决侵权人及保险公司赔偿孙燕各项经济损失92028.6元,其中误工费12000元。期间,经孙燕申请,她被认定为9级工伤。因公司未为她缴纳工伤保险,为规避赔偿责任,公司称其在交通事故赔偿中已获得误工费,若再要求停工留薪期间的工资属于重复赔偿。

【评析】

《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8条规定,职工因第三人的原因导致工伤,社会保险经办机构以职工或者其近亲属已经对第三人提起民事诉讼为由,拒绝支付工伤保险待遇的,人民法院不予支持,但第三人已经支付的医疗费用除外。该规定表明,工伤待遇与民事侵权产生竞合时,除工伤医疗费用外,法律并未禁止工伤职工享受工伤保险待遇后再获得民事赔偿。因此,孙燕有权要求公司给付停工留薪期间的工资。

【情形6】 已获交通事故赔偿,人 身意外险之医疗费可以兼得

2020年6月28日,退休职工周险俊为自己投保了人身意外伤害保险。其中,意外医疗保险3万元。2020年11月9日,周险俊在交通事故中受伤,警方认定其负次要责任。周险俊为此住院治疗144天,支付医疗费6.3万余元。事后,他通过诉讼获得医疗费赔偿49500元,个人按责任比例自担13500元。他要求保险公司理赔,保险公司只同意赔偿其自担费用。

【评析】

《保险法》第46条规定,被保险人因第三人的行为而发生死亡、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,不享有向第三人追偿的权利,但被保险人或者受益人仍有权向第三人请求赔偿。由此可见,人身意外伤害保险,不适用损害补偿原则。周险俊从交通事故得到的医疗费理赔款之后,仍有权要求保险公司承担赔偿责任,且保险公司的责任不能因周险俊获得他人赔偿减轻或者免除。 杨学友 检察官

工资标准与加班工资计算基数不一, 加班费如何计算?

常律师:
您好!
我的劳动合同载明工资标准为8000元/月。但是,合同中还有一条约定:“工作日、休息日、法定节假日加班工资计算基数为3000元/月。”最近,我在工作日有延时加班情形,公司向我的支付工资时是按照3000元/月的标准计算的。我认为,应当按照我的月工资标准计算加班工资。
请问:这种情况下加班费如何计算呢?

答:
应当按照劳动合同中约定的工资标准计算加班工资。

《北京市工资支付规定》第四十四条规定:“根据本规定第十四条计算加班工资的日或者小时工资基数……应当按照下列原则确定:(一)按照劳动合同约定的劳动者本人工资标准确定;(二)劳动合同没有约定的,按照集体合同约定的加班工资基数……确定;(三)劳动合同、集体合同均未约定的,按照劳动者本人正常劳动应得的工资确定。依照前款确定的加班工资基数……不得低于本市规定的最低工资标准。”

《北京市劳动和社会保障局北京市高级人民法院关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》第19条指出:“对于加班工资的日或小时工资基数的确定,应参照《北京市工资支付规定》第四十四条的规定执行。用人单位与劳动者在劳动合同中约定了工资标准,但同时约定以本市最低工资标准或低于劳动合同约定的工资标准作为加班工资基数,劳动者主张以劳动合同约定的工资标准作为加班工资基数的,应予支持。”

根据上述规定,尽管您的劳动合同另行约定加班工资的计算基数低于您的工资标准,但仍应当按照合同约定的工资标准即8000元/月计算加班工资。

北京司法大讲堂 常鸿律师事务所 协办
常律师信箱
免费咨询热线:
13601074357
lawyerchang@188.com

妻子被竞业限制 能否让丈夫经营同类业务?

编辑同志:
我在公司担任高管。因此,公司与我在劳动合同中约定,我不得到与公司生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位任职,或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务。
请问:我能否让丈夫经营相应的业务?
读者:朱燕珍

朱燕珍读者:
你不能让丈夫经营与公司存在竞争关系的同类业务。《劳动合同法》第二十三条第二款规定:“对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反

竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。”
上述规定从表面上看,只是将竞业限制的对象“负有保密义务的劳动者”,并没有包括其亲朋好友等,似乎让亲朋好友有意为之便不违反竞业限制的约定。其实并非如此,因为《劳动法》第三条规定:“劳动者应当完成劳动任务,提高职业技能,执行劳动安全卫生规程,遵守劳动纪律和职业道德。”《劳动合同法》第三条规定:“订立劳动合同,应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。”这些规定确立了劳动者应当遵守的职业道德和诚实信用原则。
概括而言,职业道德主要应包括忠于职守、乐于奉献、实事求是、不弄虚作假、依法行事、严守秘密、公正

透明、服务社会,根本要求在于以集体准则,正确处理个人利益、他人利益、班组利益、部门利益和企业利益的关系。诚实信用的要求之一就是劳动者必须维护个人利益、企业利益、社会利益的平衡,不得在损害企业利益和社会公益的前提下,追求自己的利益。
本案中,你丈夫经营与公司存在竞争关系的同类业务,无疑是与公司开展竞争。基于你丈夫的利益和你的利益具有一致性,可以认定你未能处理好个人利益与公司利益之间的关系,相关行为亦有悖于职业道德。同样,可以推定你会在损害公司利益的情况下追求自己的利益,而这种行为亦不符合诚实信用原则。在此情形下,公司有理由对你能否忠于职守、严守秘密产生怀疑。
颜东岳 法官