

参保8天尚未缴费，职工即在上班途中出车祸死亡

工伤待遇应由社保支付还是公司赔偿？

□本报记者 赵新政

按照《工伤保险条例》第26条及《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。常茗林（化名）所在公司为他办理工伤保险参保手续后8天，尚未完成缴费，他便在上班途中出车祸死亡。

经人社局认定，常茗林属于工伤。但在支付工伤待遇上，公司与工伤保险中心产生分歧。公司认为，其已完成参保手续，应由工伤保险基金向常茗林支付工伤待遇。工伤保险中心认为，工伤保险系当月参保，次月缴费生效，公司尚未完成缴费，属于没有参加保险，应由公司支付工伤待遇。

劳动争议仲裁裁决支持公司的主张，工伤保险中心仍不履行职责。常茗林家属诉至法院。法院认为，工伤保险中心的主张没有制度支撑，不能作为常茗林无法享受工伤保险待遇的理由。按照法律规定，即使公司在常茗林发生工伤时未缴纳工伤保险费用，也不影响常茗林享有从工伤保险基金获得工伤保险待遇的权利。据此，二审法院于近日终审判决工伤保险中心履行法定职责。

险中心履行法定职责。

即使没缴保险费用
亦可享受工伤待遇

工伤保险中心上诉称，根据《社会保险法》第33条和《工伤保险条例》第7条规定，工伤职工享受工伤保险待遇的前提是用人单位参加并缴纳工伤保险费。而常茗林参保缴费时间为2019年3月，在其发生工伤时用人单位并未缴纳工伤保险费，故其工伤保险待遇不应由工伤保险基金支付。其作为工伤保险经办机构，在工伤保险待遇支付过程中，首要任务是通过省级社会保险管理信息系统对工伤职工参保缴费时间进行核实，确定工伤职工是否符合工伤保险待遇支付前提。经核查，常茗林为2019年3月参保缴费人员，其工伤发生在2019年2月21日，在发生工伤时其不属于工伤保险参保缴费人员，不应由工伤保险基金支付其工伤保险待遇。

二审法院认为，依据社保管理系统记载的信息，可以认定公司为常茗林申报了工伤保险，工伤保险中心已经予以受理，双方之间形成了工伤保险合同关系，工伤保险合同已经生效，且常茗林发生工伤事故处于工伤保险参保期间之内。虽然公司缴费时间晚于工伤发生时间，工伤保险中心不能以此否定常茗林已经参保的事实，其办理工伤保险的流程亦不能成为不予支付工伤保险待遇的依据。依据《社会保险法》第41条规定，即使用人单位未缴纳工伤保险费用，工伤保险基金亦可先行支付。由此来看，用人单位缴纳工伤保险并不是职工要求工伤保险基金先行支付的前提条件，工伤保险中心的上诉理由不能成立，故终审判决驳回上诉，维持原判。

参保之后尚未缴费 职工即因工伤离世

2019年2月9日，常茗林入职公司并从事锅炉工工作。同年2月13日，公司为他办理工伤保险参保手续，并填写了《社会保险投保申报表》。岂料，第8天即2019年2月21日早晨6点，他便在步行去公司上班途中发生交通事故身亡。而此时，公司尚未完成工伤保险缴费事宜。

人社局认定常茗林所受伤害属于工伤后，常茗林家属申请劳动争议仲裁，请求裁决公司向其支付一次性工亡补助金、丧葬费、供养亲属抚恤金等工伤待遇。

经查，省级社会保险管理信息系统显示，常茗林本次参保日期与首次参保日期均为2019年2月13日，经办机构为市社保中心。在该系统人员信息查询项下，常茗林的缴费标志为已实缴，经办时间为2019年2月21日，到账日期为2019年6月9日，缴费类型为正常应缴，结算期及费款所属期为2019年3月。同时，可以查询到公司结算期为2019年2月的工伤保险单位人员应缴明细中无常茗林的信息，结算期为2019年3月名单则有常茗林的参保信息。

此外，在12333自助服务一体机查询到的常茗林工伤保险参保信息，也是本次参保日期与首次参保日期均为2019年2月13日，参保状态为参保缴费。

据此，仲裁裁决确认公司已为常茗林缴纳工伤保险，并采信公司提出的由工伤保险基金支付相应款项的主张，裁决驳回常茗林家属的全部仲裁请求。

工伤保险何时生效 应作利于职工推定

由于工伤保险中心拒绝支付工伤保险待遇，常茗林家属诉至一审法院，请求判令该中心给付工伤保险待遇。

结合双方陈述及在案证据，一审法院认为，劳动者作为弱势一方，在履行遵守劳动纪律和职业道德，完成劳动任务义务的同时，有获得劳动安全卫生保护及享受社会保险和福利的权利。劳动者在与用人单位订立劳动合同或建立事实劳动关系，领受工作任务的同时，就存在受到事故伤害的潜在风险。保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿，促进工伤预防和职业康复，分散用人单位的工伤风险，给予工伤或视同工伤职工以救治和补偿，既是工

伤保险制度最初也是最核心的立法宗旨，亦是制定《工伤保险条例》的目的。在实践操作中，社会保险经办机构及用人单位应紧密配合，各自履行相应的职能及义务，力争缩短劳动者暴露在劳动风险“空窗期”的时间，进一步增强工伤保险保障的时间跨度与保障力度。

本案中，公司作为用人单位是缴纳工伤保险的义务主体，在常茗林发生工伤事故伤害前，公司已向工伤保险中心提出为其投保工伤保险的申请。在案证据表明，常茗林发生工伤事故伤害时及之后数月，并不存在公司因主观原因停缴或欠缴工伤保险费的情形。各方当事人对公司向工伤保险中心为常茗林投保工伤保险和参保时间及工伤保险中心已经受理这一事实均未提出异议。

一审法院认为，双方争议的焦点是常茗林发生工伤事故伤害时，是否在工伤保险保障的时间范围之内。

首先，根据法律规定，工伤保险中心依法负责本行政区域内的工伤保险工作，其具有支付工伤保险待遇的职责。其答辩主张时提供的依据、证据均无法有力证明常茗林发生工伤事故伤害时，其工伤保险处于参保而未生效的状态。另外，工伤保险中心

作为社会保险经办机构，其在办理用人单位为劳动者投保工伤保险业务时的内部工作流程，以及其与相关部门进行核定、扣缴的衔接程序，作为行政相对人的用人单位与劳动者无从知晓，故不能对外产生完全的约束力。

其次，在12333自助服务一体机与省级社会保险管理信息系统中，查询常茗林工伤保险的参保信息显示本次参保日期与首次参保日期均在工伤事故发生前，12333自助服务一体机作为居民社保信息自助查询渠道，对社会公众具有公示效力，亦会使查询者获得主观信赖。

再次，《社会保险法》与《工伤保险条例》均属于社会法的范畴，具有鲜明的保护弱者权益的特征，维护工伤职工的合法权益是其立法目的。二者作为上位法均没有对工伤保险投保时间和生效时间作出间隔的明确规定。根据工伤保险待遇倾向性保护职工合法权益的原则，应当作出有利于职工的肯定性事实推定，而非否定性的事实认定。

因工伤保险中心提出“工伤保险当月参保，次月缴费生效”的主张，没有制度支撑，亦没有证据证明，一审法院认为，该主张不能作为常茗林无法享受工伤保险待遇的理由，遂判决工伤保

下夜班途中被歹徒误伤 职工不能享受工伤待遇

编辑同志：

两个月前，我在下夜班途中被突然蹿出来的肖某用木棒击中头部并导致伤残。我与肖某互不相识，彼此也没有办理任何业务往来，肖某对我下手是因为其与我一名同事有过节，出于报复而准备对我这位同事实施伤害。岂料，由于我和同事的身材相似，夜晚难于分辨，使得我由于被误认而受到伤害。

请问：我能否享受工伤待遇？

读者：曾平平

曾平平读者：

你不能享受工伤待遇。

《工伤保险条例》第十四条规定：“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：（一）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；（二）工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；（三）在

工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；（四）患职业病的；（五）因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；（六）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；（七）法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。”

根据上述规定，你的遭遇并不属于（一）、（二）、（四）、（七）项所列情形。那么，你是否属于（三）、（五）、（六）项规定的情形呢？回答也是否定的：

一方面，你所受到的暴力意外伤害并非发生在工作时间和工作场所内，甚至你与肖某互不相识，彼此从未因履行职务行为有过交集，肖某对你实施暴力，完全是因为判断错误，并非对你的职务行为不满，你所受暴力伤害与你履行职务无因果关系。

另一方面，你当时只是下班回家，并非“因工外出”。

再一方面，你下班回家，虽然属于“上下班途中”的法定情形，但对要件是“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”，并非“在上下班途中受到暴力意外伤害的”，而你所受伤害只是源于暴力意外伤害，而非交通事故。

此外，《工伤保险条例》第十四条规定：“职工有下列情形之一的，视同工伤：（一）在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的；（二）在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；（三）职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。”而你的情形也完全不在可以视同工伤之列。

廖春梅 法官

公司调整员工工作地点 员工并非一概有权说“不”

读者曾丹丹近日向本报反映说，她所在公司基于扩大生产经营的需要，决定迁移到约定2公里外的新址。她作为保洁员，公司事先给出了包括离职并给予适当补助、在新地址重选岗位等选择方案，但她一直没有表态。

她想知道自己能否以公司单方改变劳动合同中约定的工作地点为由，要求公司承担违约责任？

法律分析

曾丹丹无权要求公司承担违约责任。

这里涉及到用人单位用工自主权问题。《就业促进法》第八条规定：“用人单位依法享有自主用人的权利。”即用人单位基于正常生产经营的需要，有权根据自身生产经营需要对劳动者的工作岗位、工作地点进行适当调整。但为了防止用人单位滥用用工自主权，防止用人单位以此打击报复或变相逼迫劳动者离职，用人单位在行使用工自主权时必须符合相关法律和政策的规定。

司法实务中，一般考虑以下因素：是否基于用人单位生产经营需要；是否属于对劳动合同约定的较大变更；是否对劳动者有歧视性、侮辱性；是否对劳动报酬及其他劳动条件产生较大影响；劳动者是否能够胜任调整的岗位；工作地点作出不便调整后，用人单位是否提供必要协助或补偿措施等。

与之对应，可以认定公司的行为并无不当。公司与曾丹丹在劳动合同中约定其工作岗位是保洁员，表明该岗位不属于固定或专业岗位。公司基于扩大生产经营的正常需要而搬迁，并不是针对曾丹丹个人。公司搬迁后的地址距离原地址约2公里外，不足以对曾丹丹产生较大不利影响，即使出现不便也容易克服。曾丹丹的工作仍属原岗位，并非无法胜任。公司给出了包括离职予以适当补助、在新地址重选岗位等方案供曾丹丹选择，体现了对其劳动权益的尊重，没有任何歧视和侮辱。 颜梅生 法官