

公司未缴工伤保险 职工辞职索要经济补偿被判胜诉

□本报记者 赵新政

按照《劳动合同法》第38条第3项规定，用人单位未依法为职工缴纳社会保险费的，职工可以解除劳动合同。同时，依据本法第46条第1项规定，用人单位应当向该职工支付经济补偿金。据此，傅冲（化名）在公司连续工作18年后，以公司为其缴纳的社保费用中缺少工伤保险为由提出辞职，并要求公司给付经济补偿。

可是，公司认为，上述法律规定适用的情形是指用人单位未依法为职工缴纳社会保险费，而其已经为傅冲缴纳了工伤保险之外的其他4项社保费用，不属于未缴纳社保的情形。况且，未足额缴纳社会保险费并不符合《劳动合同法》第38条未为职工缴纳社保的规定。因此，不同意傅冲的请求。

法院认为，《劳动合同法》关于社会保险的规定，是指国家建立的劳动者在患病、伤残、失业、工伤、年老以及其他生活困难情况下，给予物质帮助的制度。该制度具有强制性，用人单位负有代扣代缴本单位职工社会保险费的义务。本案中，公司未依法为傅冲缴纳工伤保险系对其基本权利的侵害，其有权提出辞职并获得经济补偿。8月4日，法院终审判决支持傅冲的请求。

接受指派进入公司 社保缴费缺工伤险

傅冲于2004年进入母公司工作，其现在工作的公司是母公司旗下的一家子公司。从2008年7月开始，从社保缴纳情况看，已缴社保费用中一直缺少缴纳工伤保险。也就是说，5项基本社会保险中缺少1项。

“2015年5月29日，我经母公司指派前往公司工作。期间，我的社保继续在母公司缴纳，费

用全部由公司支付。”傅冲说，2021年12月31日，公司与他签订了劳动合同，合同期限为2022年1月1日起至2023年12月31日止。

劳动合同约定傅冲在公司从事维修工作，同时约定因公司生产经营管理和发展的需要，其须同意并服从工作地点和工作岗位的调整，即公司可对其的工作岗位和工作地点在关联公司之间进行相互调整，也可以在各关联分公司或子公司之间进行相互调整……职工如属从母公司以及从母公司下属其它分、子公司调入的，劳动关系转至用人单位且工龄连续计算。此外，合同还约定加班工资以标准工资支付等。

2022年5月4日，傅冲向公司请假77天，请假时间为2022年5月10日至7月25日。在假期即将结束时，他于2022年7月16日以公司未为其缴纳工伤保险为由申请劳动争议仲裁，提出与公司解除劳动合同、由公司向其支付离职经济补偿等请求。

因对仲裁裁决不服，傅冲及公司均向一审法院提起诉讼。

公司拒绝给付补偿 提出多项抗辩事由

公司诉称，其不应向傅冲支付解除劳动关系经济补偿金55820元等费用，原因有以下几点：

一是自2008年7月开始，公司开始为傅冲缴纳社会保险，傅冲从未对没有为其缴纳工伤保险提出过异议，也从未要求过公司为其缴纳工伤保险，其以公司没有按照规定为其缴纳工伤保险为由提出解除劳动合同，不属于职工因用人单位违法行为导致劳动者被迫解除劳动合同的情形。

二是劳动争议申请仲裁的时效期间为一年，仲裁时效期间从当事人知道或应当知道其权利被侵害之日起计算，自2008年7月开始，傅冲就应当知道但其从未提出，明显已超过了诉讼时效。

三是公司已经为傅冲缴纳了社会保险，虽然漏缴了工伤保险，但是并不会对其造成任何损失，如果发生工伤事故公司会承担所有的费用，因此，傅冲以公司未缴纳工伤保险，导致其没有

享受到工伤保险待遇为由而提出解除劳动合同，并要求经济补偿金，不合法也不合理。

四是通过傅冲的请假条可以明确看出其请假期间是2022年5月10日到2022年7月25日，而其在假期尚未结束就向劳动争议仲裁机构申请解除劳动合同，显然是其想与公司解除劳动合同关系，该行为违反了双方签订的劳动合同的约定，故公司不应该支付经济补偿金。另外，傅冲已经休过10天带薪年假，该费用应当予以扣减。

傅冲辩称，为职工缴纳工伤保险是公司的法定义务，不能因他不要求缴纳就可以不履行。他从进入公司上班开始，工作年限已满18年，期间公司从未为他缴纳过工伤保险，不存在时效问题。需要指出的是，其不是因2004年工伤未能享受工伤保险待遇提出解除劳动关系，而是因为18年来公司没有给他缴纳工伤保险提出的。根据《劳动合同法》规定，公司不缴纳社保，他有权提出解除劳动关系。

傅冲请求一审法院判决其与公司解除劳动合同关系、判令公司向其支付被拖欠的2022年2月、3月份工资，以及解除合同经济补偿金等费用。

五项社保少缴一项 应当给付经济补偿

一审法院认为，依据《劳动合同法》第38条第3项规定，用人单位有未依法为劳动者缴纳社会保险费的情形，劳动者可以解除劳动合同。本案中，公司没有依法为傅冲缴纳工伤保险，属于《劳动合同法》第38条第3项规定的情形，故应按照《劳动合同法》第46条的规定向傅冲支付经济补偿金。

依据查明的事实，一审法院判决双方自2022年7月16日解除劳动合同关系、公司需支付傅冲被拖欠工资8075.4元、解除劳动合同经济补偿金55820元。

公司不服一审法院判决，上诉称《社会保险法》第63条规定“用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足”，未足额缴纳社会保险并不等同于

未缴纳社会保险。《劳动合同法》第38条、第46条规定，用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者以此为由解除劳动合同的，用人单位应当支付经济补偿金。本案中，公司为傅冲缴纳了社会保险中的养老保险、医疗保险、生育保险、失业保险，并不存在未依法为劳动者缴纳社会保险费的情形，未足额缴纳社会保险费并不符合第38条未依法为劳动者缴纳社会保险费的规定，故请求撤销原判。

二审法院认为，本案争议焦点在于公司作为用人单位未依法为傅冲缴纳社会保险费中的工伤保险是否属于《劳动合同法》第38条第3项规定的劳动者可以与用人单位解除劳动合同的若干情形中未依法为劳动者缴纳社会保险费的情形。公司称并非未给傅冲缴纳社保，仅是未缴纳社会保险中的工伤保险，属于未足额缴纳，不应适用《劳动合同法》第38条第3项之规定。

二审法院认为，《劳动合同法》中关于社会保险的规定，是指国家建立的劳动者在患病、伤残、失业、工伤、年老以及其他生活困难情况下，给予物质帮助的制度。它包括养老保险、疾病保险、失业保险、工伤保险和生育保险。《劳动法》第72条的规定：“用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。”由此可以看出，社会保险具有国家强制性，用人单位应当依照有关法律法规的规定，负责缴纳各项社会保险费用，并负有代扣代缴本单位劳动者社会保险费的义务。因此，如果用人单位未依法为劳动者缴纳上述社会保险费，是对劳动者基本权利的侵害，劳动者可以与用人单位解除劳动合同。

根据前述法律规定及立法本意，社会保险的范畴应是泛指包含工伤保险在内的5大险种，公司作为用人单位应当为与其建立劳动关系的劳动者全额缴纳社会保险。但公司自与傅冲建立劳动关系起就一直未缴纳工伤保险费明显违反上述法律法规规定。原审法院依法作出的判决具有相应的法律依据。据此，二审法院终审判决驳回公司上诉。

对已递交辞呈员工 公司再行解聘是否合法？

编辑同志：

2023年7月30日，由于丈夫调动工作，我也决意随同，就向公司递交了书面辞呈。在辞呈中，我表明自己将在30天后离职。不料，公司于次日即7月31日宣布解除我的劳动合同并要我立马办理离职手续。

请问：公司的做法是否构成违法解除劳动合同？

读者：郭冬冬

郭冬冬读者：

公司的做法构成违法解除劳动合同。

用人单位单方解除劳动合同的权利包括过错解除与非过错解除。

所谓过错解除，是指劳动合同法第三十九条规定的6种情形，即“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。”

所谓非过错解除，是指劳动合同法第四十条规定的3种情形，即“有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。”

对照以上规定，可以发现无论是过错解除还是非过错解除，都没有将员工已经递交辞呈，作为用人单位单方解除劳动合同的法定理由。也就是说，即使员工提出了辞职，用人单位如果需要解除劳动合同，同样必须遵循《劳动合同法》规定的理由和程序。

结合本案，在你提交辞呈未满足30天前，公司在不具有过错解除与非过错解除情形的前提下解除与你的劳动合同，无疑属于违法。而《劳动合同法》第八十七条规定：“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。”因此，在公司违法解聘你的情况下，公司应当依法向你给付违法解除关系赔偿。

颜东岳 法官

工伤职工不告而别， 公司能否拒绝支付一次性伤残就业补助金？

读者黄丹丹近日向本报反映说，她因工伤落下八级伤残，经治疗终结回到公司上班3个月后，基于不想再在公司上班，又担心拒绝她离职，她选择了不辞而别。事后，公司虽接受了她的离职，但以此为由拒绝向她支付一次性伤残就业补助金。

她想知道：公司的做法对吗？

法律分析

公司的做法是错误的。

一方面，职工不告而别不是公司拒付一次性伤残就业补助金的理由。

《社会保险法》第三十九条规定：“因工伤发生的下列费用，按照国家规定由用人单位支付：……（三）终止或者解除劳动合同时，应当享受的一次性伤残就业补助金。”《工伤保险条例》第三十七条也指出：“职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，享受以下待遇：……（二）劳动、聘用合同期满终止，或者

职工本人提出解除劳动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。”

上述规定仅将终止或解除劳动合同作为工伤职工享受一次性伤残就业补助金的前提，并没有将终止或解除劳动合同的方式与原因加以限制，而终止或解除劳动合同的方式与原因千差万别，不告而别只是其中之一。结合本案，公司自然不能因为黄丹丹采用不告而别方式解除合同，而免

除自身义务。

另一方面，黄丹丹不告而别并非丧失一次性伤残就业补助金的法定情形。

《工伤保险条例》第四十二条规定：“工伤职工有下列情形之一的，停止享受工伤保险待遇：（一）丧失享受待遇条件的；（二）拒不接受劳动能力鉴定的；（三）拒绝治疗的。”即职工丧失工伤保险待遇的情形只限于这三情形种，职工不告而别并不在其列。

廖春梅 法官