

退休后主张医疗保险待遇赔偿,法律能支持吗?

“在职期间,公司未为我缴纳医疗保险。双方解除劳动关系后,我为确保按时退休,自己出资补交了社保费用。”杜晓丽(化名)说,退休后她发现自己因当年漏缴医保一事遭受多项经济损失。

由于公司拒绝承担赔偿责任,杜晓丽不得不提起劳动争议仲裁,此后又诉至法院。近日,二审法院终审判决公司给付其各项经济损失11756.24元。

单位未缴医疗保险,员工遭受经济损失

2017年3月1日,杜晓丽经熟人介绍进入公司工作。此后,双方于2017年5月1日签订了自即日起至2020年5月1日止的劳动合同。2020年5月14日,双方经协商一致解除劳动合同。

“经核算,我在公司累计工作38个月。期间,公司仅为我缴纳了单项社会养老保险,未为我缴纳医疗保险。”杜晓丽说,她之所以没有与公司计较此事,是因为她系农业户口,在家里投保了农村新农合医疗保险。在公司工作这几年来,她看病等花费除新农合予以核销外,剩余费用均由她个人支付。

2018年2月15日,杜晓丽因病治疗支出住院医疗费7623.47元,农村合作医疗实际补偿4311.47元,她支付了剩余费用。事后,经向新农合核销机构咨询,她才知道缴与不缴医疗保险的差别。如果按照城镇职工医保报销比例计算,杜晓丽应获医保报销6067.71元,与农合报销4311.47元相比较,二者未能报销的医疗费金额为1756.24元。

经核算,公司还应为杜晓丽缴纳38个月失业保险费用。公司与她解除劳动合同后,她应当于2020年6月开始领取失业金,至2021年2月应当领取9个月的失业金。可是,公司未为她缴纳失业保险,导致她无法领取失业金。对此该项经济损失,公司亦应对她进行赔偿。经核算,她应当领取的失业金总额为1万元。

由于公司拒绝补偿杜晓丽遭受的上述经济损失,她于2022年5月30日申请劳动争议仲裁。然而,仲裁机构以她系退休人员、主体不适格且医疗保险费纠纷不属于管辖范围为由作出不予受理决定。

公司无故缺席庭审,员工诉求获得支持

收到仲裁机构的不予受理决定后,杜晓丽诉至一审法院,请求判令公司支付其生病住院报销损失1756.24元及失业金损失1万元。

一审法院庭审时,公司无故不到庭。

一审法院认为,依据《劳动法》《社会保险法》等法律法规规定,依法参加社会保险,及时足额缴纳社会保险费,是用人单位和劳动者的法定义务。因用人单位没有及时缴纳社保费用导致劳动者不能正常享受医疗保险待遇,劳动者自行支付医疗费用的,用人单位对应当由医疗保险统筹支付的部分承担赔偿责任。

本案中,公司经法院合法传唤无正当理由拒不到庭参加诉讼,应视为其主动放弃抗辩权。依据查明的事实,一审法院缺席判决支持杜晓丽的全部诉讼请求。

上诉请求缺乏依据,法院终审维持原判

公司不服一审法院判决,上诉称杜晓丽要求公司给付医疗费用报销差额及失业金的请求,不属于法院受案范围。此外,杜晓丽主张的相关经济损失缺乏事实依据。公司认为,杜晓丽在2018年因疾病住院,相应医药费支出已经完成保险报销,其本人已经不存在实际损失。即便其存在实际损失,该损失发生时间距其起诉时间已超过3年的诉讼时效。仅就此而言,应当依法驳回其诉讼请求。

由此,公司认为原审认定事实认定错误,适用法律错误,请求二审法院予以撤销,并判决支持公司的上诉请求。

杜晓丽答辩称,公司未给她办理医疗保险及缴纳医疗保险费,导致她不能享受医疗保险待

遇。对于由此给她带来的经济损失,公司应当承担赔偿责任。她在办理退休时自己补交了医疗保险费欠缴的71个月,这其中包括公司未依法给她缴纳的医疗保险费38个月,对于这一部分损失,公司也应当进行赔偿。

杜晓丽认为,公司未依法为她缴纳失业保险,直接导致她无法领取失业金。对于该项损失,公司应当予以赔偿。

二审法院认为,《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1条规定:“劳动者与用人单位之间发生的下列纠纷,属于劳动争议,当事人不服劳动争议仲裁机构作出的裁决,依法提起诉讼的,人民法院应予受理:……(五)劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续,且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由,要求用人单位赔偿损失发生的纠纷;……(六)劳动者退休后,与尚未参加社会保险统筹的原用人单位因追索养老金、医疗费、工伤保险待遇和其他社会保险待遇而发生的纠纷。”本案属于公司未为职工杜晓丽办理医疗保险,且社会保险经办机构不能补办导致杜晓丽无法享受职工标准的医疗保险待遇,杜晓丽由此要求公司赔偿损失并发生的纠纷,依据上述规定,该纠纷属于人民法院的受案范围。

关于公司提出的诉讼时效问题,经审理查明,公司一审过程中经法庭合法传唤未参加诉讼,该行为是公司对自己相关权利的放弃。二审中,公司提出诉讼时效抗辩,依法不予支持。

关于公司提出杜晓丽主张的经济损失无事实依据的问题,一审时杜晓丽提供了其住院期间缴纳医疗费用的结算明细发票,用来证明其未享受职工医疗保险待遇,其要求公司实践医疗报销差额部分,证据确实充分。同时,杜晓丽提供了自己缴纳医疗保险费用的凭证,可以计算出其与公

司存在劳动关系的38个月补缴医疗保险的金额。鉴于公司未为杜晓丽缴纳医疗保险、失业保险等社会保险费用且造成其经济损失的事实客观存在,一审法院判决并无不当,公司的上诉主张不能成立,二审法院终审判决驳回公司上诉,维持原判。

【评析】

单位未尽社保缴纳义务,须负损害赔偿赔偿责任

《劳动法》第70条规定,国家发展社会保险事业,建立社会保险制度,设立社会保险基金,使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。《社会保险法》第23条第1款规定,职工应当参加职工基本医疗保险,由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳基本医疗保险费。以上规定明确了用人单位有为职工依法缴纳社会保险的义务。由于这些规定属于法律强制性规定,在公司未为杜晓丽缴纳医疗保险、失业保险,进而导致杜晓丽不能享受相应的社保待遇的情况下,对于杜晓丽受到的这些损失,公司应当依法予以赔偿。

本案中,杜晓丽要求公司赔偿的时间比较晚,但公司在一审法院庭审时无故缺席属于放弃时效抗辩。对此,最高人民法院《关于审理民事案件适用诉讼时效制度若干问题的规定》第4条规定,当事人在一审期间未提出诉讼时效抗辩,在二审期间提出的,人民法院不予支持,但其基于新的证据能够证明对方当事人的请求权已过诉讼时效期间的情形除外。根据这一规定,即便杜晓丽的起诉超过3年诉讼时效,也因公司无正当理由未到庭、未在一审时提出诉讼时效抗辩,其上诉时亦未提交新的证据,更谈不上“基于新的证据能够证明杜晓丽的请求权已过诉讼时效期间”,因此,其请求不会得到二审法院的支持。

杨学友 检察官

翘班外出发生事故 职工能否认定工伤?

编辑同志:

前不久,我在上班时接到农村亲戚的电话,说给我带了一些土特产,让我赶去相见。于是,我趁同事未注意,提早1小时翘班走了。然而,由于走得匆忙,再加上心虚,在路过一个交叉路口时我骑的电动车与一辆小汽车相撞。此次意外交通事故,造成我小腿骨折,住院治疗近两周时间。不过,经交警部门认定,对方负这次事故的主要责任。在此情况下,我要求公司为我申报工伤,但公司人事部门认为,我是上班期间因私事外出而发生交通事故的,不符合工伤认定条件。

请问:我这种情形能否认定为工伤?

读者:蒲阳

蒲阳读者:

你这种情形确实不符合认定工伤的条件。

《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。这里包括三个相辅相成、缺一不可的构成要件,即“在上下班途中”“非本人主要责任”“交通事故伤害”。

针对何为“上下班途中”?人力资源和社会保障部办公厅《关于工伤保险有关规定处理意见的函》指出:《工伤保险条例》第十四条第六项规定的“上下班途中”是指合理的上下班时间和合理的上下班路途。

《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。”

由以上规定可以看出,认定“上下班途中”既有“合理时间”的要求,也有“合理路线”的要求。而判断是否是“合理时间”的关键之一,在于是否属于正常上下班或者经领导批准提前离开单位或工作场所。

本案中,你在没有请假的情况下,距离下班还有1个小时就擅自离开公司,且离开公司不是出于下班的目的而是为了办私事,这种情形当然不属于下班途中,你所受到的交通事故伤害也因此难以被认定为工伤。基于此,公司以拒绝为你申报工伤是正确的,符合相关法律规定。

潘家永 律师

老板与发薪者不一致,应向谁主张工伤待遇?

读者吴丹丹向本报反映说,她与一家公司签订劳动合同并入职后,发现自己虽然穿的是公司的工作服,使用的是公司的工号牌,遵守的是公司的规章制度,但工资却是由另一单位发放并转入她的银行卡。况且,公司和另一单位均没有为她办理工伤保险。一个月前,她在工作时间、工作地点,因为工作原因受到伤害。

她想知道:面对这种情况,该向谁主张工伤赔偿?

法律分析

依据吴丹丹的讲述,其应当

向公司主张工伤赔偿。

确认应当由谁对吴丹丹承担工伤赔偿责任,关键是必须确认谁是为吴丹丹办理工伤保险的义务主体,即吴丹丹与谁存在劳动关系。就劳动关系的确认,通常需从合同签订、工作内容、日常管理等方面综合判断:

一方面,从合同签订上看,吴丹丹与公司存在劳动关系。

《劳动合同法》第十条规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。”而劳动合同中关于工作内容、工作条件、工作地点、劳动报酬等内容,正是劳动者和用人单位协商一致的结果。

根据劳动合同相对性原则,因劳动合同产生的权利、义务,只能是约束参与签订劳动合同的劳动者和用人单位。正因为吴丹丹只是与公司签订的劳动合同,而非与另一单位,决定了吴丹丹与另一单位没有劳动关系。

另一方面,从工作内容上看,吴丹丹与公司存在劳动关系。

劳动关系成立后,劳动者只需根据劳动合同的约定或者用人单位安排开展工作。而吴丹丹的工作恰恰是根据劳动合同的约定,至于公司是否获益或者获益的多少,乃至吴丹丹的工资来

源,都与吴丹丹无关,更何况现实中由他人代发工资的现象并非个别。

再一方面,从日常管理上看,吴丹丹与公司存在劳动关系。

用人单位有权对劳动者进行管理和支配,是劳动关系的基本特征,且集中表现在劳动者对用人单位规章制度的遵守上。正因为吴丹丹穿的是公司的工作服,使用的是公司的工号牌,遵守的是公司的规章制度,决定了吴丹丹与公司有着管理与被管理、支配与被支配的关系。

廖春梅 法官