

职工在参保后缴费前发生工伤 工伤待遇由公司还是社保支付?

□本报记者 赵新政

入职第4天，公司为陆映骐（化名）办理了工伤保险参保手续。此后的第8天即在公司尚未完成参保缴费时，他在上班途中出车祸死亡。由于这一系列事件均发生在当月，社保局认为保险合同还没有生效，公司应当承担支付工伤待遇的责任。公司则认为，其已经办妥参保手续，相应责任由社保局承担。

面对两家单位的推托，陆映骐亲属提起劳动争议仲裁申请，之后又诉至法院。法院认为，在各方对投保工伤保险和参保时间以及已经受理这一事实均没有异议的情况下，可以认定工伤保险合同关系已经成立并生效，且陆映骐发生工伤事故处于工伤保险参保期间之内。据此，二审法院于12月13日终审判决社保局履行法定职责。

参保职工遭遇车祸 因为待遇产生争议

2020年2月9日，陆映骐应聘一家公司从事炉工工作。同年2月13日，公司为包括他在内的10人办理了工伤保险参保手续。当年2月21日早晨，他在去公司上班途中发生交通事故身亡。经公司申请，他被认定为工伤。

此后，陆映骐亲属请求支付一次性工亡补助金、丧葬费、供养亲属抚恤金等款项，但被公司拒绝。经其申请，劳动争议仲裁机构认为，公司已经依法为陆映骐缴纳工伤保险，故采信公司提出的由工伤保险基金支付这些款项的意见，并裁决驳回其全部仲裁请求。无奈，他们向一审法院提起行政诉讼，请求判决社保局给予陆映骐工伤保险待遇。

社保局认为，根据《社会保险法》第33条和《工伤保险条例》第7条的有关规定，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。其作为工伤保险业务经办机构，在工伤保险待遇支付过程中，首要任务是通过省市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，公司2020年2月参保缴费人员中没有陆映骐，其系公司2020年3月参保缴费人员。因其工伤发生在2020年2月21日，此时其不属于工伤保险参保缴费人员，故不应由工伤保险基金向其支付工伤保险待遇。

陆映骐亲属认为，保险合同系诺成合同，根据合同生效要件，公司与社保局形成保险合同关系，工伤保险合同生效，职工即有权享受工伤保险待遇。至于公司是否缴纳工伤保险费系社保局与公司之间的债权债务关系，并不影响保险合同的生效，亦不能阻碍职工享受工伤保险待遇。如果

按照社保局所说“当月申报，次月缴费”，那么，在长达30个工作日内保险合同处于不生效状态。对于在该期间出现的工伤事故，工伤保险基金不予赔付实则是剥夺了职工及用人单位的合法权益。

职工完成参保手续 即可享受工伤待遇

一审法院查明，在社会保险管理信息系统，陆映骐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为2020年2月13日，经办机构为社保中心；在该系统人员信息查询项下查询的第一条信息显示，陆映骐，单位名称公司，缴费标志为已实缴，经办时间为2020年2月21日，到账日期为2020年6月9日，缴费类型为正常应缴，结算期及费款所属期均为2020年3月。

在12333自助服务一体机，查询陆映骐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为2020年2月13日，参保状态为参保缴费。在社会保险管理信息系统，查询公司结算期为2020年2月的工伤保险单位人员应缴明细中未显示陆映骐的信息，结算期为2020年3月的工伤保险单位人员应缴明细中有陆映骐的参保信息。

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，各方当事人对公司向社保局为陆映骐投保工伤保险和参保时间以及社保局已经受理这一事实均未提出异议。双方争议的焦点是陆映骐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，社保局的答辩主张及提供的依据、证据均无法有力证明陆映骐发生工伤事故伤害时，陆映骐的工伤保险处于参保而未生效的状态。其作为社会保险经办机构，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，也很难知晓，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社会保险管理信息系统中，查询陆映骐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，对社会公众具有一定公示效力，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认定，而非否定性的事实认定。

综上，一审法院认为，社保局提出“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，不能作为陆映骐无法享受工伤保险待遇的理由，故判决其按照《工伤保险条例》等相关规定履行法定职责。

即使单位拖延缴费 亦不影响工伤待遇

社保局不服一审法院判决提起上诉，二审法院认为，社会保险管理系统及12333自助服务一体机均载明陆映骐参保日期为2020年2月13日，参保状态为参保缴费，发生工伤事故为2020年2月21日。据此，可以认定公司向社保局为陆映骐申报了工伤保险，且已被受理，由此，公司与社保局形成了工伤保险合同关系，且工伤保险合同已经生效，陆映骐发生工伤事故处于工伤保险参保期间之内。

虽然社会保险管理系统2020年2月的缴费名录中未显示陆映骐，但社保局不能以此否定公司已为陆映骐参保的事实，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，故二审法院不支持其上诉主张。

《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。从工伤保险基金中先行支付。从工伤保险基金中先行支付的工伤保险待遇应当由用人单位偿还。用人单位不偿还的，社会保险经办机构可以依照本法第六十三条的规定追偿。”由此也可知，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。因此，二审法院认为，即使公司在陆映骐发生工伤时未能将工伤保险费足额予以缴纳，也不影响陆映骐享有从工伤保险基金获得工伤保险待遇的权利。

综上，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

职工起诉后未缴诉讼费 已按撤诉处理能否再诉?

编辑同志：

因对劳动争议仲裁委员会就我与公司劳动争议的裁决不服，我向法院提起了诉讼。由于我没有依照要求按时缴纳案件受理费，法院裁定按我自动撤诉处理并分别向我和公司送达了裁定书。

请问：我能否再次向法院提起诉讼？

读者：邹莉莉

邹莉莉读者：

你不能再次向法院提起诉讼。

虽然《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第二百一十四条第一款规定：“原告撤诉或者人民法院按撤诉处理后，原告以同一诉讼请求再次起诉的，人民法院应予受理。”即当事人提起民事诉讼后又撤诉或者被人民法院裁定按撤诉处理的，当事人的诉权并未消灭，仍可以就同一诉讼请求再次行使起诉权。但是，由于劳动争议案件实行“先裁后审”原则，也就是必须先经劳动争议仲裁委员会作出仲裁裁决，当事人对仲裁裁决不服，才能通过提起诉讼进入法院的审判程序。如果当事人没有提起诉讼，则仲裁裁决发生法律效力。

有鉴于此，《最高人民法院关于人民法院对经劳动争议仲裁裁决的纠纷准予撤诉或驳回起诉后劳动争议仲裁裁决从何时起生效的解释》第一条规定：“当事人不服劳动争议仲裁裁决向人民法院起诉后又申请撤诉，经人民法院审查准予撤诉的，原仲裁裁决自人民法院裁定送达当事人之日起发生法律效力。”这就是说，只要法院准予撤诉的裁定送达后，当事人便因原仲裁裁决发生法律效力而失去再次起诉的权利。

尽管上述规定没有明文指出按撤诉处理能否再起诉问题，但按撤诉处理与申请撤诉实质上都是放弃诉讼的意思表示，二者的差异只不过是表达方式不同：一个是当事人通过拒绝缴纳案件受理费、拒不到庭参加诉讼、未经法庭同意中途退庭作出放弃诉讼权利的意思表示；一个是通过向法院申请撤诉作出放弃诉讼权利的意思表示。即不管表达方式如何不同，但二者的法律后果是相同的。本案自然也不例外。值得一提的是，人力资源和社会保障部发布的《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十九条规定：“申请人收到书面开庭通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以按撤回仲裁申请处理；申请人重新申请仲裁的，劳动争议仲裁委员会不予受理。”即在仲裁阶段，也有类似的限制。

颜梅生 法官

签订无固定期限劳动合同时，职工能否拒绝调岗调薪？

读者邱婷婷向本报反映说，她在一家公司连续工作满10年后，公司虽同意与她签订无固定期限劳动合同，但表示要将她调至其他岗位，工资也按新岗位标准执行。

她想知道：在其原有岗位仍然存在的情况下，她能否拒绝调岗调薪？

法律分析

邱婷婷应当接受公司的调岗调薪要求。

《劳动合同法》第十四条规定：“有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的……”尽管如此，但现行法律并没有规定在签订无固定期限劳动合同时，只能执行“原岗原薪”。

在这方面，《劳动合同法实施条例》第十一条规定：“除劳动者与用人单位协商一致的情形外，

劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。”

而《劳动合同法》第十八条规定：“劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重

新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。”

依据上述规定，公司可以在不违反相关原则的情况下，抛开与邱婷婷之间原有的劳动合同，与其重新确定具体内容。就工资而言，如果彼此协议不成，公司可以根据调整后的岗位中其他员工的工资标准来确定。廖春梅 法官