

劳动者因工伤索赔需提防5个误区

误区1

职工享受工伤待遇后，不能另行主张医疗费用

经老乡介绍，赵双喜来到某建筑公司从事瓦工劳动。期间，公司为全体职工购买了团体意外伤害保险，并在保险合同附加的意外伤害医疗保险条款中约定：被保险人已经从社会基本医疗保险或任何第三方获得相关医疗费用补偿的，保险人仅对扣除已获得补偿后的剩余医疗费用承担给付保险金责任。

2023年12月15日，赵双喜在进行外墙保温作业时从脚手架上坠落致伤，经住院治疗支付医疗费44916.06元。在得到包括医疗费在内的工伤待遇全额赔偿后，他向保险公司申请理赔被拒。经起诉，法院判决保险公司向他支付意外医疗费用保险金40334.5元。

【评析】

本案所涉保险合同附加条款约定，被保险人已经从社会基本医疗保险或任何第三方获得相关医疗费用补偿的，保险人仅对扣除已获得补偿后的剩余医疗费用承担保险责任。该约定不属于免除保险人责任的条款，应属有效。尽管如此，该损失补偿型保险亦应执行《最高人民法院关于适用〈保险法〉若干问题的解释（三）》第18条规定，即保险人给付费用补偿型的医疗费用保险金时，主张扣减被保险人从公费医疗或者社会医疗保险取得的赔偿金额的，应当证明该保险产品在厘定医疗费用保险费率时已经将公费医疗或者社会医疗保险部分相应扣除，并按照扣减后的标准收取保险费。”

然而，保险公司并未提供证据证明对案涉保险产品在厘定保险费率时已将保险人在保险事故发生后可能从第三方获得医疗费用赔偿的情形进行相应扣除，按照公平原则，法院判决保险公司应向赵双喜给付相应的医疗保险金。

误区2

一次性伤残和就业补助金，一律按照本人工资基数计算

曹晓旭月基本工资为1900元。2023年12月13日，他在上班途中发生交通事故。被认定为工伤且构成九级伤残后，因公司未

职工因工受伤主张工伤待遇时往往会出现两种竞合：一是与第三方侵权竞合，二是与人身意外团体保险等相竞合。在这种情况下，职工在享受工伤待遇赔偿后，若继续向侵权人主张民事赔偿或向保险公司主张保险理赔，应当避免以下5个误区。

为他缴纳工伤保险，他要求公司支付一次性伤残补助金和一次性就业补助金，但双方对工资计算基数认识不一。

曹晓旭认为，自己月工资仅1900元，远远低于当地在岗职工平均工资，要求按当地职工平均工资的60%计算。公司则认为，《工伤保险条例》第37条规定，职工因工致残被鉴定为九级伤残的，九级伤残为9个月的本人工资，一次性伤残补助金及一次性就业补助金也按本人月工资计算。

【评析】

《工伤保险条例》第37条第1项规定：“职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，享受以下待遇：（1）从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：……九级伤残为9个月的本人工资。”针对本人工资较低，与当地在岗职工平均工资差距较大这一情况，该条例第64条第2款规定：“本条例所称本人工资，是指工伤职工因工作遭受事故伤害或者患职业病前12个月平均月缴费工资。……本人工资低于统筹地区职工平均工资60%的，按照统筹地区职工平均工资的60%计算。”结合当地情况，经核算曹晓旭可按每月4745.55为基数计算一次性伤残补助金，而不能以其实际月工资1900元为基数计算。一次性伤残就业补助金，也是如此。

误区3

侵权人赔偿误工费后，职工不能再主张停工留薪工资

孙诚是公司司机，在运输途中因交通事故受伤。经交警认定，他与对方负同等责任。在得到肇事者及保险公司赔偿的医疗费、误工费、护理费等9.3万元后，他被认定为工伤，并构成十级伤残。因公司未为他办理工伤保险，双方协商工伤待遇赔偿时，公司提出其医疗费、误工费已经得到赔偿，现要求支付停工

留薪期间的工资属于重复赔偿。本案经法院审理，判决支持了孙诚的诉讼请求。

【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。”此外，《工伤保险条例》第33条规定：“职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。”由此可见，停工留薪期工资与误工费系基于不同的法律关系产生，工伤职工可以兼得。

误区4

公司赔付工伤保险待遇，职工需退还意外保险赔偿

石金涛系公司聘用的挖掘机司机，但未为他办理工伤保险，只是购买了人身意外伤害团体保险。2023年11月10日，他在作业时因操作挖掘机意外侧翻造成左腿多处骨折。获得保险公司支付的意外伤害保险赔偿金56000余元后，他要求公司支付工伤待遇。公司认为，其若主张工伤待遇，应将已获得的意外伤害保险赔偿金退还公司。本案经法院审理，判决支持了石金涛的主张。

【评析】

《劳动法》第72条规定：“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。”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，应属于给付职工的额外福利，无法起到替代工伤保险的功能。因此，石金涛获得保险赔偿的同时，有权要求公司赔偿工伤待遇。

误区5

职工在同一安全事故中伤亡，工伤赔偿与侵权赔偿只能二选一

某石油勘探钻井公司将钻井作业点吊装和运输等搬迁业务交由物流公司完成。为加快进度，钻井公司抽调李树林等3名工作人员到现场协助搬迁工作。李树林在工作中因吊装绳脱落被吊装物砸伤，经抢救无效死亡。

事后，李树林的妻子等三名法定继承人获得了工伤保险待遇赔偿。此后，他们又要求物流公司按人身损害对其进行赔偿。物流公司认为，李树林系钻井公司职工，已经享受工伤保险待遇赔偿，其不能因一起安全事故在得到工伤赔偿之后，再另外要求其赔偿。

【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12条规定：“依法应当参加工伤保险的用人单位和个人，因工受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目前在法律上是并行不悖的，二者不能相互替代。

（本文当事人均为化名）
杨学友 检察官

房屋所有权人去世 如何让配偶原址安居？

编辑同志：

我与秦女士是半路夫妻。我们两人结婚后，居住在我个人名下的一套房屋里。在双方共同生活的十几年中，秦女士一直对我精心照顾。我与结发妻子生有一子小周，小周十分上进，工作很辛苦，但收入不高。为此，我曾花钱为小周置办一处房产，并登记在小周名下。

近期，我感到身体不适，想尽快立份遗嘱，妥善安排后事。我的想法是，既想把自己名下的房子留给儿子，又想保障老伴秦女士可以一直住在这个房子里安度晚年。

请问：有没有两全其美的办法？

读者：周经全

周经全读者：

你可以为老伴秦女士在你们现在居住的房屋上设立居住权。

所谓居住权，是指以居住为目的，按照合同约定对他人的住房及其附属设施所享有的占有、使用的权利。居住权设定的目的在于将房屋所有权在居住权人和所有人之间进行分配，从而满足各自不同的需求。在这方面，《民法典》第三百六十六条规定：“居住权人有权按照合同约定，对他人的住宅享有占有、使用的用益物权，以满足生活居住的需要。”实践中，父母想提前将房产过户到子女名下并能够继续居住该房产、让他人自己去世后能够继续居住于被子女继承的房产内、离婚后无房一方的住所问题等，都可以通过设定居住权来解决。

根据《民法典》第三百六十七条、第三百七十一条规定，设立居住权，当事人既可以采用书面形式订立居住权合同的方式，也可以采用立遗嘱的方式。但是，无论是采用订立居住权合同的方式，还是采用遗嘱方式，都要注意以下两点：一是要写明当事人的姓名或者名称和住所、住宅的位置、居住期限等条款；二是应当向不动产登记机构申请居住权登记，居住权自登记时设立。没有办理登记手续的，不发生法律效力。

结合本案，你可以通过立遗嘱的方式，约定在你去世后，你名下的房子由儿子小周单独继承、老伴秦女士生前享有居住权，儿子小周不得将房屋进行处分。遗嘱完成后，应当向当地不动产登记机构办理居住权登记手续。这样既不影响儿子小周继承房子、又能保障老伴秦女士生前可以一直住在该房子里，安度晚年。

潘家永 律师

被提拔到外地任职，职工能否拒绝？

读者邓聪聪向本报反映说，他因业绩突出并具有领导能力，公司未事先告知更未与他协商一致，即提拔他到外地分公司担任经理。可上任两个多月来，他虽觉得工作环境、福利待遇不错，但给家庭生活带来许多麻烦。

他想知道：自己能否以公司没有与他通过书面变更劳动合同而拒绝吗？

法律分析

邓聪聪不能拒绝公司的外派

决定。

一方面，《劳动合同法》第17条、第35条分别规定：“劳动合同应当具备以下条款：（1）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；（2）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；（3）劳动合同期限；（4）工作内容和工作地点；（5）工作时间和休息休假；（6）劳动报酬；（7）社会保险；（8）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；（9）法律、法规规定应当纳入劳动合同

的其他事项。”“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。”

与之对应，公司将他提拔到外地担任分公司经理，确已变更工作岗位、工作地点，但公司既没有事先告知或与他协商一致，也没有通过书面形式变更劳动合同，似乎对他没有约束力，其实不然。

因为《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43条规定：“用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同，虽未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规且不违背公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。”即基于其已经在分公司工作2个多月，且这一变动并不违反法律、行政法规及公序良俗，故其无权拒绝公司的工作调整。 颜东岳 法官