

# 公司申请复查工伤等级,法院为何不支持?

工伤职工周平(化名)享受八级伤残相关待遇后,继续在原单位工作6年。恰在此时,他与单位协商一致解除劳动合同,但在要求单位按八级伤残给付一次性伤残就业补助金时双方产生争议。单位申请重新鉴定该职工伤残等级,可是,这一请求未得到法律的支持,这是为什么呢?以下案例对此作出了法律分析。



邵怡明 绘图

## 工伤职工离职时请求一次性就业补助,公司遂申请重新鉴定伤残等级

2016年3月23日,周平入职宏运汽车运输公司工作。经协商一致,双方签订自2016年4月1日起至2017年3月31日止的一年期劳动合同,合同约定其工作岗位为保险主管。

2017年2月9日10时许,周平受宏运公司指派,驾驶宏运公司小型客车到交警指定停车场勘察一起事故车辆,在返回途中,为躲避对面行驶过来的大型货车冲出路边造成胸部受伤,医生诊断为12胸椎压缩粉碎骨折,胸12椎体压缩性骨折。

2017年4月1日,宏运公司与周平续签无固定期限劳动合同。同年5月27日,经宏运公司申请,劳动能力鉴定委员会鉴定,认定周平构成八级伤残。此后,周平获得相应的工伤待遇。

2023年5月8日,周平向宏运公司提出离职。同年5月31日,双方经协商一致解除劳动合同。此后,周平申请劳动争议仲裁,请求裁决公司向周平支付一次性伤残就业补助金。经审理,仲裁机构裁决宏运公司向周平支付一次性伤残就业补助金103267.36元。

宏运公司不服该裁决诉至一审法院,请求判令其无须给付周平一次性伤残就业补助金,同时递交对周平伤残等级予以重新复查鉴定申请书。

## 解除劳动关系后申请工伤等级重新鉴定,原单位不具主体资格

一审法院审理认为,本案争议的焦点是劳动关系依法解除后,用人单位能否依照《工伤保险条例》第28条规定对工伤职工的劳动能力提出复查鉴定。

《工伤保险条例》第28条规定:“自劳动能力鉴定结论作出之日起1年后,工伤职工或者其近亲属、所在单位或者经办机构认为伤残情况发生变化的,可以申请劳动能力复查鉴定。”由此可知,在劳动关系存续期间,自劳动能力鉴定结论作出之日起1年后,用人单位与劳动者均有权提出劳动能力复查鉴定申请,以准确评估工伤劳动者的实际伤情。

然而,本案的情形与上述规定情形并不相符。由于周平与宏运公司之间的劳动关系已经在2023年5月31日解除,宏运公司在提起本案诉讼时已不具备《工伤保险条例》第28条规定的“所在单位”资格。从另一角度看,在劳动关系依法解除后,如果赋予原用人单位劳动能力复查鉴定的权利,既不利于工伤职工权利的保护也有违《工伤保险条例》旨在保护劳动者的立法初衷。综上,宏运公司在双方劳动关系解除后,要求对周平工伤伤情进行劳动能力复查鉴定于法无据,一审法院不予支持。因周平负工伤造成八级伤残情况属实,一审法院判令宏运公司给付周平一次性伤残就业补助金103267.36元。

宏运公司不服一审法院判决,上诉称原审认定其系周平的原用人单位,不具备提起劳动能力复查鉴定的资格,属于法律理解及适用的错误。

宏运公司认为,其与周平之间的劳动关系虽已解除,但双方因一次性就业补助金给付问题产生了纠纷,该纠纷是与劳动关系解除同时发生的。而《工伤保险条例》仅规定提出劳动能力复查鉴定的主体为工伤职工“所在单位”,并未明确限制该用人单位的范畴。况且,该法律规定制定的目的在于赋予用人单位重新复核的权利,以合理规定用人单位最终应承担的责任。因此,其作为应向周平支付一次性就业补助金的用人单位,理应有要求复核的权利。

二审法院认为,本案的争议焦点是2017年6月27日的初次鉴定结论能否作为本案一次性伤残就业补助金的依据,一审法院未准许宏运公司提出的劳动能力复查鉴定是否恰当。

对此,二审法院认为,根据《工伤保险条例》第28条规定,劳动能力复查鉴定的目的在于准确评估工伤职工的实际伤情,继而评定工伤职工是否具备工作岗位所需的劳动能力条件。该规定表明,工伤职工与用人单位之间劳动关系存续,双方之间的工伤保险关系尚未终结时,用人单位提出劳动能力再次鉴定申请的,工伤职工有义务进行配合。待相应鉴定重新作出之后,工伤职工或工伤职工所在单位才能依据新的伤残等级确定相应的工伤保险

待遇。由此来看,《工伤保险条例》第28条所指劳动能力复查鉴定权,应当以工伤职工与用人单位尚保留劳动关系为前提。

另一方面,劳动能力鉴定结论与工伤保险待遇紧密相关,劳动者提出解除或者终止劳动关系和工伤保险关系,是获得一次性伤残就业补助金的条件。若在解除劳动关系之后,劳动者、原用人单位仍可以申请劳动能力复查鉴定,劳动者工伤待遇会处于不稳定状态,这种情形与《工伤保险条例》的立法目的相悖。

综上,二审法院认为,因宏运公司与周平之间的劳动关系已经解除,故宏运公司不再享有依据《工伤保险条例》第28条规定进行劳动能力复查鉴定的条件。鉴于原审认定事实清楚,适用法律正确,宏运公司的上诉主张缺乏事实法律依据,故判决驳回上诉,维持原判。

## 【评析】

### 用人单位应学法知法守法用法

《工伤保险条例》第26条规定:“申请鉴定的单位或者个人对设区的市级劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论不服的,可以在收到该鉴定结论之日起15日内向省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会提出再次鉴定申请。省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会作出的劳动能力鉴定结论为最终结论。”本案中,宏运公司在周平于2017年6月27日经鉴定确认为八级伤残后,并未在15日内提出再次鉴定申请,表明其对周平的伤残等级没有异议,无需再次进行鉴定。

6年后,工伤职工周平从宏运公司离职,其依法要求宏运公司给付一次性就业补助金符合法律规定。而宏运公司为规避法律责任,申请重新鉴定周平的伤残等级,说明其没有弄清自己是否具备提起该申请的主体资格。由于对《工伤保险条例》第28条规定的何谓“所在单位”认识不清且存在误解,宏运公司才提起诉讼并在一审败诉后继续上诉。本案历经仲裁及两级法院审理,对相关法理进行了深入辨析,最终定纷止争,双方均息诉服判。由此来看,这既是一场生动的法律普及课,又是一场深刻的办法折理课。

(本文当事人及用人单位均为化名)

杨学友 检察官

## 朋友借款时以房担保 若不能还钱房产归谁?

编辑同志:

2023年3月,朋友董某向我借款40万元用于扩大门店规模,双方为此签订了借款协议,并在协议中约定:董某用其个人所有的一处价值约100万元的门面房作抵押,如果到期不能归还本息,则该抵押房屋直接过户归我所有。可是,在约定还款期届满前,一场突如其来的火灾导致董某丧失还款能力。眼看还款无望,我要求董某将抵押房屋过户到我的名下被拒绝,遂持借款协议诉至法院。法院审理认为,我与董某签署的房产抵押协议违反了法律关于流质契约的约束性规定,应属无效。

请问:什么是流质契约?法律对此有何规定?

读者:解会会(化名)

解会会读者:

从你讲述的情况看,你确实不能按照协议约定获得抵押房屋的所有权。

所谓流质契约,是指抵押权人和抵押人在订立抵押合同时约定,在债务履行期届满,抵押权人未受清偿时,抵押物的所有权归抵押权人所有。

对于流质契约,《民法典》第428条作出了基本禁止、有限承认的规定:“质权人在债务履行期限届满前,与出质人约定债务人未履行到期债务时质押财产归债权人所有的,只能依法就质押财产优先受偿。”之所以作出这样的规定,主要是为了实现以下目的:

一是维护债务人的利益。在签订抵押合同时,债务人往往会因眼前一时的急需而不惜以价值较高的财产担保小额债权。债权人也会利用债务人这种窘迫处境而提出种种苛刻条件,迫使其签订流质契约。在债务人不能履行债务时,债权人就会不经清算等程序即取得抵押物的所有权,这样既损害了债务人的利益,也违反了公平和等价有偿原则。

二是保护债权人的利益。如果在订立合同时对标的物的价值作出错误估计,或因市场行情的重大变化而使标的物的价值暴跌,或由于对债务人的信誉过分信赖,都会产生债权不能完全实现的风险。

三是抵押物折价或变价清偿债务时,须依法经过清算程序进行价值评估,以抵押物折价或变价款对债务进行清偿。对于超出债务数额的部分变价款,仍归抵押人所有,对于不足清偿的部分由债务人继续履行。也就是说,如果不经评估、折价或变价等法定程序,即由债权人取得抵押物的所有权,势必造成价值转移失衡,损害债务人的利益。

张兆利 律师

# 公司未足额缴纳社保,职工离职后能否索要经济补偿?

职工赖丁丁(化名)在进行法律咨询时说,因公司没有按照她的实际工资标准足额缴纳社会保险费,她多次向公司提出纠正意见,但公司一直置之不理。无奈,她主动辞职与公司解除劳动合同。

她想知道:这种情况下,能否向公司索要经济补偿金?

## 法律分析

未足额缴纳社保不同于没有缴纳社保,赖丁丁不能索要离职经济补偿金。

《劳动合同法》第46条第(1)项规定:“有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:(1)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的……”而该法第38条规定:“用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:……(3)未依法为劳动者缴纳社会保险费的……”这些规定表明,劳动者因主动解除劳动合同而请求用人单位支付经济补偿金的法定条件之一,是用人单位“未依法为劳动者缴纳社会保险费”。

由于未缴纳不同于未足额缴纳,所以,“未依法为劳动者缴纳社会保险费”与“未依法足额缴纳社会保险费”是两个不同的概念,彼此不存在包含与被包含的关系。也就是说,“未依法足额缴纳社会保险费”不在“未依法为劳动者缴纳社会保险费”之列。本案中,公司只是未按赖丁丁的实际工资标准足额缴纳社会保险费,而非未依法缴纳社会保险费,所以,赖丁丁主动辞职后缺乏要求公司支付的经济补偿金事实依据和法律依据。

值得一提的是,《社会保险法》第86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限期缴纳或者补足,并自欠缴之日起,按日加收万分之五的滞纳金;逾期仍不缴纳的,由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。”即用人单位“未依法足额缴纳社会保险费”的行为并不能逃避法律责任,赖丁丁可以通过向社会保险费征收机构举报的方式来维护自身权益。

廖春梅 法官