

这些情形下职工的医疗费由谁“买单”?

为职工缴纳医疗保险、工伤保险是用人单位的法定义务，用人单位如果不履行其缴纳社保费的法定义务，则要承担相应的后果。此外，用人单位缴纳了工伤保险费也不等于就万事大吉，如果其不按时履行申请工伤认定义务，仍要承担相应的法律责任。以下3则案例的法律分析，对相关问题给出了答案。

【案例1】单位未缴纳医保，职工能要求报销医疗费吗？

徐先生入职某公司上班已有2年多时间，不久前生病住院1个月，此时他才发现自己未给公司缴纳医疗保险费，以致于医疗费全部由自己掏腰包。出院后，徐先生拿着医疗费发票要求公司给予报销，结果被公司拒绝。那么，公司应当为徐先生报销这些医疗费吗？

【点评】

一方面，公司未为徐先生缴纳医保费用属于违法。《社会保险法》第二十三条第一款规定：“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。”该法第五十八条第一款规定：“用人单位应当自用工之日起30日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的，由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。”据此，公司的行为构成违法，应当承担相应责任。



郁怡明 绘图

另一方面，徐先生在劳动关系存续期间患病住院，符合享受基本医疗保险待遇的条件，公司应当为其报销相应的医疗费。

根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》第一条规定，用人单位未为劳动者办理社会保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致劳动者无法享受社会保险待遇，劳动者有权要求用人单位赔偿损失。就职工基本医疗保险费来说，它属于预缴费，是无法通过事后补缴保险费来享受医疗保险待遇的，因此，公司应当赔偿徐先生的医疗费损失。至于公司具体应报销多少数额，可参照视同徐先生已参加基本医疗保险的结算方式，减去个人自费部分，剩余部分即是公司应给予报销的费用。

【案例2】企业不主动申请认定工伤，职工医药费找谁报销？

章女士是一家物业管理公司的保洁员。2024年7月30日，章女士在骑电动自行车上班途中摔倒受伤，共花费医疗费4万元。公司认为章女士的事故不构成工伤，故没有主动向人社局提出工伤认定申请。2024年10月11日，章女士自行提出认定申请，人社局经调查后认定章女士受到的事故伤害为工伤。章女士申请医药费报销时被告知，其部分医药费无法通过工伤保险基金支付。

物业公司为此产生疑问：其已经为章女士缴纳了工伤保险，为什么工伤保险基金不全额买单，还要公司担责呢？

【点评】

用人单位为职工缴纳工伤保险，工伤保险治疗工伤所需的符合规定费用由工伤保险基金支付。但是，如果用人单位不及时申请工伤认定，则要承担相应的后果。《工伤保险条例》第十七条就工伤认定的申请和工伤保险费的承担作出了以下规定：一是用人单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。二是用人单位未在上述规定的时限内提交工伤认定申请，在此期间发生的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。

本案中，由于物业公司未在法定的30日内为章女士申请工伤认定，章女士于2024年10月11日自行申请工伤认定，因此，自2024年7月30日事故发生之日起至2024年10月10日期间的医疗费等工伤待遇，工伤保险基金不予支付，而应当由物业公司自行承担，即对于章女士未能从工伤保险基金报销的部分医疗费，物业公司应当“买单”。

【案例3】超出工伤报销范围的医疗费，该由谁买单？

张某在工作时从脚手架摔下，受伤较严重，入院治疗。此后，他被认定为工伤，且构成八级伤残。张某治疗期间的费用均由公司垫付，公司从工伤保险基

金报销医疗费4万余元，另有9000多元因超出工伤目录范围未能报销。公司认为，这笔未报销的医疗费应由张某自行承担，并从其工资中逐月扣减。那么，未能从工伤保险基金报销的医疗费究竟该由谁来承担呢？

【点评】

《工伤保险条例》第三十条规定：“治疗工伤所需费用符合工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准的，从工伤保险基金支付。”该条例对不符合工伤目录的治疗费该由谁承担，未作出规定。本着有利于保护劳动者利益的原则，对于超出工伤目录范围的医疗费，只要不是与治疗无关，就应当由用人单位承担。具体理由包括以下几点：第一，工伤保险制度的立法精神是分散用人单位的工伤风险，而非用人单位缴纳工伤保险后就对工伤职工的医疗费完全免责。第二，工伤保险实行无过错责任原则，无论工伤事故的责任是归于用人单位还是职工，用人单位均应承担工伤赔偿责任。显然，由职工承担工伤保险基金不予理赔的医疗费与法无据，有违常理。第三，劳动者在劳动中遭受事故伤害的，用人单位也构成民事侵权，理应承担赔偿责任。

对此，《生产安全法》第五十六条也有明确规定，即“因生产安全事故受到损害的从业人员，除依法享有工伤保险外，依照有关民事法律尚有获得赔偿的权利的，有权提出赔偿要求。”潘家永 律师

交通事故由多辆车造成，怎样承担责任？

案情

前些日子，余某开着新买的小轿车回老家看望父母。当车开到十字路口转弯时，由于车速过快一不小心便撞倒骑自行车的袁某。余某见状赶紧下车查看情况，并准备报警。可就在这时，一辆直行的小货车直接从袁某身上轧过去，导致袁某当场死亡。此后，余某和小货车司机报警，等待交警前来处理。

由于对责任认定结论存在疑问，余某想知道：在这场事故中，责任应该如何分配？

解析

《最高人民法院关于审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第21条规定：“多辆机动车发生交通事故造成第三人损害，损失超出各机动车交强险责任限额之和的，由各保险公司在各自责任限额范围内承担赔偿责任；损失未超出各机动车交强险责任限额之和的，由各保险公司在各自责任限额范围内承担赔偿责任。”

引车和挂车连接使用时发生交通事故造成第三人损害，当事人请求由各保险公司在各自的责任限额范围内平均赔偿的，人民法院应予支持。多辆机动车发生交通事故造成第三人损害，其中部分机动车未投保交强险，当事人请求先由已承保交强险的保险公司在责任限额范围内予以赔偿的，人民法院应予支持。保险公司就超出其应承担的部分向未投保交强险的投保义务人或者侵权人行使追偿权的，人民法院应予支持。

根据上述规定可知，在日常生活中，当多辆机动车发生交通事故致第三人损害时，若损失超出各机动车交强险责任限额之和，受损害人可以请求各保险公司在责任限额内承担赔偿责任。若损失未超出各机动车交强险责任限额之和，受损害人可以请求各保险公司按照责任比例承担责任。

同时，根据上述司法解释第十三条规定，多辆机动车发生交通事故造成第三人损害，当事人请求多个侵权人承担赔偿责任的，人民法院应当区分不同情况，依照侵权责任相关规定，确定侵权人承担连带责

任或者按份责任。其中，《民法典》第1170条、第1171条、第1172条规定，二人以上共同实施侵权行为的，属于共同侵权，行为人应当承担连带责任。共同侵权能够确定具体侵权人的，由侵权人承担责任；不能确定的由行为人承担连带责任。如果每个侵权人的行为都足以造成全部损害的，共同侵权的全部行为人承担连带责任。共同侵权人的行为造成同一损害，能够确定责任大小的，各自承担相应的责任；难以确定责任大小的，平均承担赔偿责任。

依照上述规定，余某与小货车司机共同造成袁某死亡，二人应该承担连带责任。如果损失超出余某与小货车司机各机动车交强险责任限额之和的，由他们各自的保险公司在各自责任限额范围内承担赔偿责任。不足部分，按照余某与小货车司机在此次事故中的责任，划分相应的赔偿责任。如果损失未超出二人各机动车交强险责任限额之和，袁某的家属可以请求由他们各自的保险公司按照其责任限额与责任限额之和的比例承担赔偿责任。刘涛 律师

平均工资低于最低标准 经济补偿金怎么计算？

编辑同志：

我在一家公司工作6个月后，因自身疾病一直住院治疗无法上班，双方决定解除劳动合同。虽然我工作6个月间的工资均高于当地最低工资标准，可基于公司在我3个月医疗期内只按当地最低工资标准的80%发放工资，导致总平均工资低于当地最低工资标准，且时间上不足12个月。

请问：公司应按什么基数向我计付经济补偿金？

读者：谢欢欢（化名）

谢欢欢读者：

公司应当按照你实际工作月数即6个月的平均工资向你计付经济补偿金。

《劳动合同法》第四十七条规定：“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿……本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。”即经济补偿原则上应当按“劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资”作为计算基数。

那么，对于不满十二个月的情形该怎么办呢？

《劳动合同法实施条例》第

二十七条规定：“劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。”即对不满十二个月的，原则上“按照实际工作的月数计算平均工资”，如果按照“按照实际工作的月数计算平均工资”低于“当地最低工资标准”，则必须按照“当地最低工资标准”。

结合本案，虽然公司在医疗期内按当地最低工资标准的80%向你发放工资没有违反《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第59条规定的：“职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期间内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。”但是，由于你有6个月的实际工作的月数，且6个月的平均工资不低于当地最低工资标准，所以，公司应当按6个月的平均工资向你计付经济补偿金。

廖春梅 法官