

在申请工伤认定期间遭遇辞退并经仲裁调解结案

职工因追索工伤待遇可再次申请仲裁

□本报记者 赵新政

在驾驶公司汽车运货途中，辛涤南（化名）不慎受伤。在申请工伤认定期间，公司决定将他辞退。他认为公司构成违法解除劳动合同关系，请求劳动争议仲裁机构裁决公司向他支付经济赔偿。本案经仲裁调解，双方达成调解协议，由公司向他支付各项补偿35000元。

此后，辛涤南被认定为工伤。于是，他要求公司给予相应的工伤待遇，但公司以此前的调解已经解决这些问题为由予以拒绝，并称该调解并不违反公平原则，按照“一事不再理”原则，仲裁机构及法院不应再受理本案。而他认为，原调解仅就违法辞退一事进行处理，并不涉及工伤待遇。

法院审理认为，原仲裁调解书虽然确认双方劳动关系存续期间再无其他劳动争议，可辛涤南的工伤认定是在该调解书作出后认定下来，属于出现新的重大事实。根据公平原则，缴纳社会保险为公司法定义务，现公司没有为辛涤南缴纳社保，辛涤南发生工伤，公司应承担相应的工伤责任。12月27日，二审法院终审判决支持辛涤南的主张。

职工不慎因工负伤 公司解除劳动合同

2020年5月1日，辛涤南入职公司，从事司机工作。2021年7月19日，辛涤南在运货途中不慎负伤。2021年10月21日，公司认为辛涤南不再适宜从事司机工作，决定将他辞退。而在此时，他在申请工伤认定。

辛涤南认为，公司系无故解除劳动合同，遂申请劳动争议仲裁，请求裁决公司与他在相应期间存在劳动关系、公司应向他支付未签订书面劳动合同二倍工资及违法解除劳动合同赔偿金等费用。

在庭审过程中，经仲裁机构调解，双方于2021年11月22日协商一致，并由仲裁机构出具调解书，由公司向辛涤南支付各项补偿35000元。对此，公司认为，这里的“各项补偿”，数额高于辛涤南的主张2万多元，说明调解内容已突破了仲裁申请范围，如果不是一揽子解决争议其不可能愿意支付高于仲裁主张的金额。此外，调解书载明“双方劳动关系存续期间再无其他劳动争议”，公司认为，这是对双方之间的劳动纠纷已全部处理完毕的再次强调。

2022年4月7日，人社局认定辛涤南所受伤害构成工伤，并向其发放工伤证。该工伤证显示，辛涤南工伤部位为骶尾部挫伤，尾1椎体骨折。另外，劳动能力鉴定结论显示辛涤南已达到职工工伤与职业病致残等级标准十级。

2022年8月5日，辛涤南再次向劳动争议仲裁机构申请仲裁，请求裁决公司向他支付工资差额及工伤待遇。

经审理，仲裁机构于2023年11月3日裁决公司支付辛涤南2021年8月1日至2021年10月18日期间工资差额12140.1元、一次性伤残补助金44242.8元、一次性工伤医疗补助金31602元、一次性伤残就业补助金31602元。

公司不同意该裁决结果，向一审法院提起诉讼。

调解之后确认工伤 属于出现新的事实

一审庭审中，公司提交仲裁机构调解书、仲裁申请书、刘某证人证言证明辛涤南已就本案诉讼请求作出处分，应当承担相应法律后果。该调解书确认双方劳动关系于2021年10月21日解除，公司一次性支付辛涤南各项补偿共计35000元，辛涤南自愿放弃其他仲裁请求，双方劳动关系存续期间再无其他劳动争议。

仲裁申请书系辛涤南所写，其请求包含确认劳动关系、支付未签劳动合同二倍工资及违法解除劳动合同赔偿金，事实和理由部分写有“2021年7月19日在工作中受伤，休病假至今”等内容。证人证言系公司股东刘某所作，证言主要内容为辛涤南曾就

工伤赔偿事宜与公司协商，但双方未能协商一致，调解书中调解款项已经包含工伤待遇在内。

辛涤南认可调解书及申请书的真实性，但主张调解书仅就案件本身请求进行调解，不包含工伤待遇。因刘某与公司存在利害关系，其证言不应被采纳。

一审法院认为，辛涤南在上述仲裁调解案件中的请求不包含工伤待遇，虽然该调解书确认双方劳动关系存续期间再无其他劳动争议，但辛涤南的工伤认定是在该调解书作出后认定下来，属于出现新的重大事实。根据公平原则，缴纳社会保险为法定义务，现公司没有为辛涤南缴纳社保，辛涤南发生工伤，应承担相应的工伤责任。

辛涤南的受伤部位为骶尾部挫伤，尾1椎体骨折，对照《北京市停工留薪期分类目录（试行）》，停工留薪期应为3个月。依据《工伤保险条例》第33条规定，公司应当按照原工资待遇支付辛涤南2021年8月1日至10月18日期间工资。根据辛涤南工资流水，经核算其月工资标准为5928.12元。扣除已发放的工资，公司还应支付工资差额6408.39元。

依据《工伤保险条例》第37条、第64条规定，经核算，一审法院判决公司支付辛涤南工资差额6408.39元、一次性伤残补助金44242.8元、一次性工伤医疗补助金31602元、一次性伤残就业补助金31602元。

公司未缴工伤保险 应当承担赔偿责任

公司不服一审法院判决，上诉称辛涤南的所谓“工伤”发生于2021年7月19日，其在专业律师参与下提起第一次仲裁申请并提到工伤，公司当时就双方是否存在劳动关系以及工伤是否成立进行主要答辩，庭审后仲裁员做刘某的工作要求公司多支付钱款了结争议，最终由仲裁机构主持调解并达成一致。当时，辛涤南正在申请工伤认定，其在签订调解书时明知工伤已经发生、医疗费已产生且其当时正在申请工伤认定的情况下仍签署调解协议，应视为其对自己权利进行处分并自愿放弃其他仲裁请求。因此，

辛涤南再次申请仲裁追讨工伤待遇并不属于调解书生效后出现的新的重大事实，原判决以此推翻已生效调解书系重大错误。

根据《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35条规定：“劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。”公司认为，虽然该条款适用条件为劳动者与用人单位达成的协议，但举轻以明重，对于双方达成的生效调解书的法定程序更应严格。案涉调解书已履行完毕，若该调解书确属显失公平，则应先由辛涤南向法院请求撤销，撤销该调解书后辛涤南才有权提起本案仲裁，而原判决在已有生效调解书的前提下直接认定公司应承担工伤责任显然不符合法定程序。

二审法院认为，公司主张与辛涤南之间的劳动争议已在第一次仲裁时全部解决，因本案各争议点均围绕辛涤南工伤认定后的各项费用，一审法院认定系属于出现新的重大事实，并依据公平原则作出判决并无不当，应予支持。

应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照《工伤保险条例》规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。公司未为辛涤南缴纳工伤保险，应承担辛涤南相应工伤待遇的支付责任。公司主张辛涤南要求公司不予缴纳社保，但并未就此主张提供证据予以证明，应承担举证不能的不利后果。公司另提交的涉社保管理单位证据，均难以反映未予缴纳辛涤南的社保费用系辛涤南要求，且公司确未履行职工参保的法定义务，故一审法院确定公司承担相应工伤责任正确，二审法院应予支持。

综上所述，二审法院认为公司的上诉请求不能成立，一审判决认定事实清楚，适用法律正确，遂判决驳回上诉，维持原判。

妻子开车撞伤丈夫 保险公司可以不赔吗？

编辑同志：

前些日子，王女士带着家人外出自驾游，因车开至狭窄路段时陷入坑道中，其丈夫下车帮助推车。谁知，在王女士加油门冲出坑道时油门过大，结果把丈夫带倒受伤。王女士在报警和报险后，把丈夫送至医院住院治疗。王女士以为自己买有交强险和商业三者险两份保险，保险公司肯定会全额赔付。岂料，保险公司竟然拒绝理赔，其理由是王女士之丈夫是“本车人员”和被保险人的家庭成员，按规定保险公司不负责赔偿。

请问：开车撞了自家，保险公司就不赔吗？

读者：王艳艳（化名）

王艳艳读者：

你所遇到的问题，应当分别表述如下：

一方面，承保交强险的保险公司应当在交强险责任限额内进行理赔。

按照《机动车交通事故责任强制保险条例》第三条规定，“本车人员”属于交强险的免赔范围，但对“本车人员”的概念并没有界定。按照通常的理解，判断是否属于本车人员应依照事故发生时受害人在车上还是车下。

《保险法》第三十条规定：“采用保险人提供的格式条款订立的保险合同，保险人与投保人、被保险人或者受益人对合同条款有争议的，应当按照通常理解予以解释。对合同条款有两种以上解释的，人民法院或者仲裁机构应当作出有利于被保险人和受益人的解释。”

因此，在界定“本车人员”时应当作出有利于受害人（即受益人）的解释，以该受害人在事故发生之时是否身处保险车辆之上为依据，如果在车下，应不属于“本车人员”，即为交强险的理赔对象。本案中，王女士的丈夫是在车下被撞的，因此保险公司应当在交强险的责任限额内予以赔偿。

根据相关规定，交强险死亡伤残赔偿限额18万元，医疗费用赔偿限额1.8万元，财产损失赔偿限额0.2万元。被保险人在无责任时，死亡伤残赔偿限额1.8万元，医疗费用赔偿限额1800元，财产损失赔偿限额100元。

另一方面，对于超过交强险责任限额的损失，承保商业三者险的保险公司可以拒绝理赔。

因为，根据《机动车辆第三者责任保险条款》第三条和第五条规定，机动车第三者责任保险合同中的第三者，是指因被保险机动车发生意外事故遭受人身伤亡或者财产损失的人，但不包括投保人、被保险人、被保险人的家庭成员、被保险机动车本车驾驶人及其家庭成员。这样规定是为了防范某些用心不良的人为了骗保而对家庭成员实施伤害。

本案中，由于王女士的丈夫不属于第三者，因此，承保商业三者险的保险公司有权主张免责。潘家永 律师

廖春梅 法官

被吊销营业执照后继续用工，公司应否支付欠薪？

读者杜莉莉（化名）等7人咨询说，他们所在公司被吊销营业执照后并没有办理注销手续，也没有解除与他们的劳动合同，并且依然对他们进行用工，各自的权利义务和之前无异。可是，在这个期间内公司拖欠了他们的工资。当他们要求给付欠薪时，公司却以其被吊销营业执照后已无经营主体资格，且与他们不存在劳动关系为由拒绝担责。他们想知道：公司的理由成立吗？

法律分析

公司的理由不能成立，即其

仍应向杜莉莉等人支付欠薪。

《劳动合同法》第四十四条规定：“有下列情形之一的，劳动合同终止：……（五）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的。”但值得注意的是，由于用人单位被吊销营业执照到被注销之前，要经历破产清算等一系列程序，只有注销后才完全丧失劳动法中的主体资格，故用人单位被吊销营业执照，只是其可以终止劳动合同的法定条件，其可以据此终止与劳动者的劳动合同，并不等于劳动合同随着被吊销营

业执照而当然解除。

正因为公司在被吊销营业执照后，没有解除与杜莉莉等人的劳动合同，甚至依然对其用工，彼此的权利义务和之前无异，所以，双方之间仍然存在劳动关系。

而《劳动合同法》第九十三条规定：“对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为，依法追究法律责任；劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”《劳动人事争议仲裁

办案规则》第六条也指出：“发生争议的用人单位未办理营业执照、被吊销营业执照、营业执照到期继续经营、被责令关闭、被撤销以及用人单位解散、歇业，不能承担相关责任的，应当将用人单位和其出资人、开办单位或者主管部门作为共同当事人。”

根据上述规定，尽管公司被吊销营业执照后继续用工违反工商登记相关规定，但基于其仍具有主体资格，即使公司无力清偿欠薪，杜莉莉等人同样有权向公司及其出资人等索要。