

海口一职工执行任务遇交通事故致工伤八级伤残，公司将其开除拒付一次性伤残就业补助金败诉

依法解雇也应支付伤残补助金

■法治时报全媒体记者 王巍

家住海口市的冯师傅是某车队有限公司一名司机。2020年，他因工伤导致八级伤残。几年后，公司以冯师傅违反公司制度导致公司产生重大经济损失为由，依规向其作出了《解除劳动合同通知书》。冯师傅提出让公司支付一次性伤残就业补助金，却遭到了公司拒绝。为此，双方闹上了法庭。

法院判决：用人单位依法支付一次性伤残就业补助金

一审中，龙华法院通过组织双方当事人进行举证、质证并固定案件事实之后，围绕法律规定和逻辑事理进行逐次论证。

龙华法院认为，首先，依照《中华人民共和国社会保险法》相关规定，法律并未将劳动合同解除的方式与原因作为支付一次性伤残就业补助金的前提条件。其次，依照《工伤保险条例》相关规定，一次性伤残就业补助金依法属于工伤保险待遇的范畴，用人单位解除劳动合同并不属于停止享受工伤保险待遇的情形。另外，一次性伤残就业补助金的赔偿旨在支持职工再就业，对于职工提出解除劳动合同的情形已应支付一次性伤残就业补助金，故对于用人单位提出解除劳动合同的情形亦应当支付一次性伤残就业补助金。

结合双方一致确认的月平均工资以及工伤八级的情形，龙华法院判决某车队有限公司向冯师傅支付一次性伤残就业补助金7万余元。

某车队有限公司不服一审判决，向海口市中级人民法院提起了上诉。

海口中院认为，一次性伤残就业补助金是对因工致残的工伤职工劳动关系结束时的就业补助，其支付条件具有无因性，只要工伤职工不存在丧失享受保险待遇的条件，拒不接受劳动能力鉴定、拒绝治疗等情形，无论是何种原因解除劳动合同关系，用人单位都应当依法支付一次性伤残就业补助金。海口中院判决维持原判，驳回了某车队有限公司的上诉。

律师说法：一次性伤残就业补助金是法律对工伤职工的基本保护

该案中，员工因违反公司制度被合法解雇，为何还能拿到这笔钱？这是否鼓励“犯错也拿钱”？对此，海南终审律师事务所律师陈巧表示，这笔钱不是奖励，而是法律对工伤职工的基本保护。

根据《中华人民共和国劳动合同法》，如果员工存在严重违反规章制度、严重失职造成重大损失、被追究刑事责任等情形，哪怕是工伤职工，单位也有权依法解除劳动合同。该案中，公司既然合法解雇冯师傅，为何还要支付一次性伤残就业补助金呢？

对此，陈巧表示，解除劳动合同的“合法性”与“工伤待遇的支付义务”是两回事。一次性伤残就业补助金，不是“年终奖”，也不是“离职补偿金”，是国家法律为因工致残的劳动者设立的专项保障资金，目的是帮助伤残职工在离开原单位后，能够有资金支持过渡、培训、再就业，减轻因伤残带来的就业困难。《中华人民共和国社会保险法》明确规定：“终止或者解除劳动合同时，应当享受的一次性伤残就业补助金，由用人单位支付。”这里说的是“终止或解除”，并没有区分是谁提出的、因何原因解除。《工伤保险条例》虽然提到“合同期满或职工提出解除”时要支付，但这是列举性规定，不能理解为“只有这两种情况才给”。根据“上位法优于下位法”的原则，社会保险法效力更高，应优先适用。

陈巧表示，法律讲究“一事不二罚”。员工因违反公司规定被解雇，已经失去了工作，且拿不到经济补偿金，这本身就是惩罚。如果再因此剥夺其工伤待遇，就等于“罚上加罚”，违背了法治精神。所以，该案中，冯师傅虽为八级伤残，公司也依法解雇，但解除劳动关系的事实一旦发生，支付补助金的义务也随之产生。



海小文普法

法律咨询

17608998460

邮箱: fzs888@163.com



伪造证明买房构成骗贷罪吗？

海口符先生咨询：我家有一套二手房，不久前与人交易时，买家无购房资格，和中介伪造社保证明骗取了贷款。现涉案房产已完成交易，产权证也办下来了，买家开始正常还款。请问，这种情况下，买家的行为构成骗贷罪吗？

解答：刑法第一百七十五条之一规定，以欺骗手段取得银行或者其他金融机构贷款、票据承兑、信用证、保函等，给银行或者其他金融机构造成重大损失的，处三年以下有期徒刑或拘役，并处或单处罚金；给银行或者其他金融机构造成特别重大损失或有其他特别严重情节的，处三年以上七年以下有期徒刑，并处罚金。单位犯前款罪的，对单位判处刑罚，并对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依照前款的规定处罚。

因此，如果买家是以非法占有为目的骗取贷款，就涉嫌犯罪；但如果买家在贷款过程中提供的担保是真实的，也在正常归还贷款，这种情况下，不宜认定其贷款诈骗。你可向银行和监管部门反映情况。

室友开门导致我的猫丢失能找她赔偿吗？

三亚高女士咨询：我和别人合租，室友在我不在家期间开门导致我的猫丢失。请问，我能找她赔偿吗？

解答：根据民法典相关规定，行为人因过错侵害他人民事权益造成损害的，应当承担侵权责任。被侵权人对同一损害的发生或者扩大有过错的，可以减轻侵权人的责任。此时需根据各方过错程度分析。

如果室友在明知你养猫的情况下，故意将门打开导致猫跑出，其存在损害财产的故意，应承担全部赔偿责任。如果室友是正常进出，但开门时未注意导致猫跑出，其对猫的丢失存在一定过错。由于你在明知是与别人合租的情况下，未将猫关入房中或放进笼子妥善管理，你对猫的丢失也存在一定的过错，最终按你们双方各自过错比例确定责任划分。

若无法协商，你可以通过诉讼程序维护你的权益。诉讼时，需要提供室友开门导致猫丢失的证据，以及确定猫价值的证据，如购买记录等，明确损失数额。

吃饭时被强制拼桌餐厅侵犯顾客权益吗？

澄迈王女士咨询：我和朋友在餐厅吃饭时，店员未经我们允许，就将我们的物品放到一边，让另外两位客人来拼桌。在我们明确表示拒绝后，店员却称这是餐厅的规矩，强制让我们拼桌。请问，餐厅算侵犯我们的权益吗，我们该如何维权？

解答：餐厅的行为侵犯了你的自主选择权，你可以与店主交涉要求其停止该侵权行为。根据消费者权益保护法第九条，消费者享有自主选择商品或者服务的权利，简称为自主选择权。也就是说，消费者有权根据自己的需求、意向和兴趣，自主选择自己满意的商品或服务。你在餐厅吃饭，享有自主决定是否愿意与他人拼桌的选择权。店员强行要求你与他人拼桌，便侵犯了你作为消费者享有的选择权。如你与店方最终未能就此商谈一致，你可停止在该餐厅就餐，要求店方退还你的就餐费用，并赔偿因此给你造成的其他损失。如店方拒不退还，你可以向市场监管部门投诉。当然你们也可以选择收集证据，通过诉讼的方式要求店方承担相应的侵权责任。

侄子能否代位继承大伯遗产？

文昌刘先生咨询：我父亲有兄弟姐妹4人，他排行老二，且先于其他兄弟姐妹去世。大伯不久前也去世了，现尚有三姑四叔在世。大伯无配偶也无子女。请问，大伯留下的遗产是否只有三姑和四叔才有权继承？我有权代位继承已故父亲应继承的那份遗产吗？

解答：民法典规定遗产按照下列顺序继承：第一顺序：配偶、子女、父母；第二顺序：兄弟姐妹、祖父母、外祖父母。继承开始后，由第一顺序继承人继承，第二顺序继承人不得继承；没有第一顺序继承人继承的，由第二顺序继承人继承。

同时，民法典第一千一百二十八条规定，被继承人子女先于被继承人死亡的，由被继承人子女的直系晚辈血亲代位继承。被继承人的兄弟姐妹先于被继承人死亡的，由被继承人兄弟姐妹的子女代位继承。代位继承人一般只能继承被代位继承人有权继承的遗产份额。

因此，你作为侄子，可以代位继承大伯的遗产。

(法治时报全媒体记者李成沿 整理)

(图片来自网络)

案件详情：工伤八级职工被依规开除 公司拒付伤残就业补助金

2020年6月，驾驶员冯师傅驾驶某车队有限公司车辆执行任务时，遭遇交通事故受伤。经认定，冯师傅受到的事故伤害属于工伤，达到了八级伤残。受伤后，冯师傅没有再上班。

2023年9月，某车队有限公司向冯师傅发出了《解除劳动合同通知书》，解除劳动合同的理由为：“公司规章制度明确规定，冯师傅3年前的交通事故属于给予解除劳动合同的情形。”面对解除劳动合同情形，冯师傅提起了劳动仲裁。仲裁委支持了冯师傅关于一次性伤残就业补助金的主张，裁决公司向冯师傅支付7万多元。然而，该公司不服裁决，一纸诉状告到了海口市龙华区人民法院。

某车队有限公司认为，冯师傅因违反公司制度的行为而导致公司产生重大经济损失，公司才解除双方劳动合同，而法律规定，用人单位支付一次性伤残就业补助金的前提，仅限于劳动者主动提出解除合同或劳动合同期满这两种情况，因此，某车队有限公司不当支付冯师傅一次性伤残就业补助金。

东方一公司将工伤职工调岗降薪又辞退被判赔21万余元，法院认定社保断缴期间工伤待遇由用人单位“买单”

违法解除劳动合同须支付赔偿金

■法治时报全媒体记者 李成沿

用人单位为节省成本断缴社保，员工不幸发生工伤，数十万元赔偿该由谁承担？员工不服调岗，公司能否直接辞退？近日，海南省第二中级人民法院审结一起劳动争议案，对这些问题给出了明确的答案。花某公司因断缴社保、单方调岗并违法解除劳动合同，最终被判向员工李某支付各项工伤待遇及赔偿金共计21万余元。

案情经过员工意外受伤后被调岗降薪后辞退

2022年7月，李某入职三亚市某饭店担任销售经理。2022年2月1日，某饭店老板将李某调到东方市在其儿子经营的花某公司担任前厅经理。李某与花某公司重新签订了为期2年的劳动合同，约定月薪为7000元，后月薪逐步调整至7300元。

2022年8月11日，李某在工作期间不慎受伤。经东方市人力资源和社会保障局认定，李某所受伤害为工伤；经东方市劳动能力鉴定委员会鉴定，其伤残等级为十级。

就在李某申请工伤认定和伤残等级鉴定期间，花某公司因其自身经营问题，开始对李某的工作安排做出调整。2023年8月10日，花某公司在未与李某协商一致的情况下，单方面发出书面通知，将李某的岗位从前厅经理调整为餐厅服务员，月薪也从7300元降至4300元。

李某对此调岗降薪决定明确表示拒绝。2023年8月14日，花某公司以李某“拒绝降薪调岗”为由，单方面解除了与李某的劳动合同。

李某就工伤待遇及违法解除劳动合同赔偿等问题，向东方市劳动争议仲裁委员会申请仲裁。2024年8月13日，仲裁委作出裁决，支持了李某的大部分请求，裁定花某公司需支付一次性伤残补助金、各项补助金及赔偿金共计21万余元。

劳资双方均不服这一裁决结果，先后向东方市人民法院提起诉讼。花某公司主张，其在李某受伤时断缴了社保，但事后已补缴完毕，相关工伤待遇应由工伤保险基金支付，公司不应承担；同时，公司认为李某不能胜任工作且拒绝调岗，解除劳动合同合法，无须支付赔偿金。李某则主张，其在饭店的工作年限应合并计算入花某公司，以此来计算经济补偿金，并要求公司支付全部费用。

东方法院认为，花某公司在李某受伤时未缴纳工伤保险，应自行承担工伤待遇费用；其单方调岗降薪并解除合同的行为构成违法。法院驳回公司的全部诉讼请求，判令公司向李某支付各项费用共计21.78万元。

公司和李某均不服一审判决，向海南省第二中级人民法院提起上诉。

法院判决社保断缴后果自负，违法解除劳动合同理应承担

省中院认为，李某主张，三亚某饭店与花某公司的法定代表人系父子关系，两家公司关联性强，其属于“非因本人原因被安排到新用人单位工作”，因此在前一家单位的工作年限应合并计算。然而，李某未能提供充分证据证明两家公司存在人格混同，也未提供人事调动函等关键证据来证实属于“被安排”调动，因此该项主张缺乏事实与法律依据，不予支持。其工作年限仍自2022年2月1日起计算。

在二审中，花某公司坚持认为补缴



(图片来自网络)

社保后工伤待遇应由工伤基金支付。但根据《工伤保险条例》第六十二条第二款的规定：“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加的单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”事后的补缴行为，无法改变事发时其未依法参保的事实，因此产生的工伤待遇损失，应由用人单位自行承担。花某公司的上诉理由不能成立。

同时，花某公司将一名经理直接降为服务员并大幅降薪，该调岗行为明显缺乏合理性、正当性，且未与劳动者协商一致。在李某合理拒绝后，公司径行解除劳动合同，该行为构成违法解除，应当依照劳动合同法第八十七条的规定支付赔偿金。

最终，省中院作出终审判决：驳回双方上诉，维持原判。

律师说法大幅降薪属变相逼迫员工离职，构成违法变更劳动合同

针对该案所涉及的相关法律问题，记者采访了海南瑞伊律师事务所律师陈积斌。

陈积斌表示，依法缴纳社会保险是

不可触碰的绝对底线。社会保险按规定期限缴纳，保障自缴费后即生效。社保断缴期间，员工的工伤、医疗等风险保障将完全缺失。用人单位不得以何理由（包括经营困难、事后补缴）免除其在断缴期间应承担的法定赔偿责任。为员工连续、足额缴纳社会保险，是法律的强制性规定，也是企业对员工最基本的社会责任，也是分散自身经营风险的重要方式。

“法律允许用人单位根据经营需要调整岗位，但调整必须具备合理性和必要性，且应遵循协商一致原则。”陈积斌表示，公司行使经营管理权不可任性，该案中，公司将部门经理直接降为普通服务员，降薪超过40%，显然超出合理调岗范畴，实质上属于变相逼迫员工离职，构成违法变更劳动合同。用人单位以此为由解除劳动合同，必然要承担违法解除的法律后果。

陈积斌建议，劳动者需强化证据意识。应注意保留劳动合同、工资条、社保缴纳记录、工伤认定书、公司发出的调岗或解除通知、工作沟通记录等各类文件，这些是维权的重要基石。发生劳动争议后，应先尝试与公司协商；协商不成的，需及时申请劳动仲裁，必要时可向人民法院提起诉讼，依法维护自身合法权益。