

上海闵行区莘庄劳务公司派遣外包人力资源

产品名称	上海闵行区莘庄劳务公司派遣外包人力资源
公司名称	协卓企业管理（上海）有限公司
价格	200.00/天
规格参数	闵行劳务派遣:正规 劳务派遣外包:专业 闵行区:公司成立13年
公司地址	上海浦东兰嵩路555号森兰美伦A座507
联系电话	021-31663697 18964356869

产品详情

员工天上班猝死，公司15分钟内赶紧参保来得及吗？高院明确！

鉴于这个案例很典型，咱们一起来学习学习。

案情回顾：

王某系甲公司员工，签订有《劳动合同书》（劳务派遣）。甲公司派驻王某到北京市延庆区政府服务管理局从事消防中控员工作。

2019年5月15日7时许，王某在中控室交接工作时，突然发生晕倒，经抢救无效后死亡。根据居民死亡医学证明（推断）书记载，王某为猝死，死亡时间为2019年5月15日9时16分。

甲公司从网上为王某申请了shebao增员（五险同增），申请操作时间为2019年5月15日9时31分。

人社局作出《认定工伤决定书》（以下简称涉案认定工伤决定书），认为王某同志受到的事故伤害，符合《工伤保险条例》第十五条款第（一）项之规定，属于工伤认定范围，予以认定为视同工伤。

甲公司申请王某的工伤待遇支付，shebao中心未予核定支付。后甲公司提起本案诉讼，要求延庆区shebao中心履行职责，按照工伤赔偿标准向其支付王某的工伤待遇，包括丧葬补助金和一次性工亡补助金，延庆区shebao中心承担本案诉讼费。

一审法院认为

本案的争议焦点在于延庆区shebao中心是否存在不履行法定职责的情况，对此各方意见不一。

根据《工伤保险条例》第六十二条的规定，依照本条例规定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，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。用人单位参加工伤保险并补缴应当缴纳的工伤保险费、滞纳金后，由工伤保险基金和用人单位依照本条例的规定支付新发生的费用。根据《人力资源社会保障部关于执行 工伤保险条例 若干问题的意见（二）》第三条规定，《工伤保险条例》第六十二条规定的“新发生的费用”，是指用人单位参加工伤保险前发生的费用，按不同情况予以处理：……（二）因工死亡的，支付参保后新发生的符合条件的供养亲属抚恤金。

本案中，王某发生工伤时，甲公司尚未为其办理shebao增员及缴纳社会保险，相关shebao增员手续和shebao费用系王某发生工伤后办理和缴纳的，故延庆区shebao中心认为原告申请核定支付一次性工亡补助金和丧葬补助金不符合上述规定并作出不予支付的答复，并无不当。另，因甲公司并未提交申请书等书面申请材料，故延庆区shebao中心作出口头答复，亦并无不妥。

综上，判决驳回了甲公司的诉讼请求。

甲公司不服一审判决，提起上诉，其主要上诉理由略为：

一、一审法院适用法律错误，应予以撤销。上诉人于2019年5月10日与王某签订劳动合同，王某于同年5月15日正式上岗，同日上诉人即为王某办理了shebao增员手续。上诉人已在社会保险法第五十八条规定的期限范围内办理了工伤保险手续，是完全合法的，不属于《工伤保险条例》第六十二条所述的应当参加工伤保险而未参加的用人单位。《工伤保险条例》第六十二条不应适用于本案。同理，《人力资源社会保障部关于执行 工伤保险条例 若干问题的意见（二）》第三条亦不应适用于本案，法院应对

该意见的合法性进行审查。

二、上诉人在为王某办理shebao增员过程中并无过错，也没有恶意骗取保险待遇的主观故意。司法、行政机关应当保护守法者的权益，才符合工伤保险法律有关分散守法的用人单位的工伤风险的价值取向和意义。本案社会保险关系建立的时间不应以缴费时间为准，应当以用工时间为准，王某工伤发生的时间是社会保险的空窗期，社会保险经办机构应予核准支付。

二审法院认为

本案中，根据法院查明的事实可以认定王某死亡时上诉人尚未为其办理参加工伤保险手续并缴纳工伤保险费，王某的视同工伤属于参加工伤保险前发生工伤事故的情形，延庆区shebao中心对参保缴费前因工伤产生的费用不具有支付义务。因此，上诉人向延庆区shebao中心提出核定支付王某的一次性工亡补助金和丧葬补助金的请求，缺乏事实基础及法律依据。延庆区shebao中心不予核准王某的一次性工亡补助金和丧葬补助金并无不当。

综上，一审法院判决驳回上诉人的诉讼请求正确，本院予以维持。上诉人的上诉理由不能成立，其上诉请求，本院不予支持。判决如下：驳回上诉，维持一审判决。

甲公司不服，提起再审。

高院认为

根据《工伤保险条例》第六十二条第三款的规定，用人单位参加工伤保险并补缴应当缴纳的工伤保险费、滞纳金后，由工伤保险基金和用人单位依照本条例的规定支付新发生的费用。本案中，在案证据可以证明，王某死亡时甲公司尚未为其办理参加工伤保险手续并缴纳工伤保险费。甲公司本案诉请延庆区shebao中心给付的工伤保险待遇，不属于上述规定所述的“新发生的费用”范围。故终审法院判决驳回甲公司的诉讼请求，并无不当。甲公司的再审理由缺乏事实依据，本院不予支持。

综上，裁定如下：驳回公司的再审申请。

案号：(2021)京行申106

本次案例也为企业和工作人员敲响警钟，那么在实际工作中，用人单位应该如何保障试用期员工的权益呢？

用人单位如何保障

试用期员工的权益

在HR的实务中，为了提升工作效率，很多人选择在当月中下旬统一为新员工参保，这是合理合规的。

根据《社会保险法》第五十八条规定：

用人单位应当自用工之日起三十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。

注意：自用工之日起30日内，是一个重要的时间点。也就是说，原则上，用人单位与劳动者建立劳动关系，就应当为其建立社会保险关系。

此外，《社会保险法》规定的30日期限是从行政管理的角度，为用人单位设定了至行政管理部门办理相关手续的合理期限，该期限仅仅是用人单位办理保险手续的宽限期，并非是用人单位可以免去为劳动者缴纳shebao费的免责期限，用人单位并不能因此而免除自身应承担的民事责任。

其实，在日常实务中，能够及时做到入职一个员工就为其参保的公司少之又少，但是如果一旦发生上文描述的意外，那么企业就会面临巨额赔偿。

根据《工伤保险条例》第62条第2款规定：

如果用人单位应当为员工参加工伤保险的，但事实上没有参加工伤保险的，此时发生工伤的，用人单位应当承担全部的工伤赔偿责任，其中包括本来应当由工伤保险基金承担的部分。

其中，2022年度一次性工亡补助金标准为47412元 × 20=948240元。

言外之意，新员工入职，shebao空窗期发生工伤的，赔偿责任全部由用人单位承担。