

# 案例一

船员服务机构主张其与船员仅成立居间或委托合同关系的，与该船员签订居间合同，且与船公司之间要签订居间服务合同，即使代发工资，也要在服务合同里写明。

## 1、当事人信息

原告：马某某

被告：海洲星公司

被告：稳航公司

## 2、当事人主张

原告马某某向法院提出诉讼请求：

1. 被告海洲星公司和稳航公司连带支付拖欠原告的国外全额隔离工资181054.07元；
2. 原告对“月光女神”轮享有船舶优先权；

事实和理由：

原告于2021年1月6日与北京某某船员管理公司签订《船员上船协议(社会船员)》，2021年1月8日在巴拿马上稳航公司管理的“月光女神”轮任职

二副。2021年9月9日稳航公司与北京某某船员管理公司合同到期，船东更换海洲星公司为新的船员管理公司，原告与海洲星公司签署10±1个月《船员服务协议(社会船员)》，继续在船工作，月薪5000美元。原告2021年10月26日在埃及开罗下船，2021年11月17日被确诊感染新冠病毒，2022年6月11日回国于资阳市集中隔离14天隔离至6月25日。稳航公司承诺国外隔离全额工资，后反悔，只支付每月1201美元基本工资。为维护原告合法权益，特提起诉讼，请依法裁决。

被告海洲星公司辩称：（一）海洲星公司为马某某提供的是船员居间服务，船员工资应向船东主张，马某某主张对象错误。2021年9月1日，马某某与海洲星公司签订《船员服务协议》，协议第二条任职待遇约定“乙方任职期间由船东提供工资”，工资总额为5000美元/月，包括基本工资1201美元/月、工作日/法定节假日/公休日的加班费、休假金、中国境内的社会保险金等，足以说明工资总额中已包含原告的诉讼请求。（二）马某某向海洲星公司主张国外全额隔离工资，严重违背双方签订的《协议》约定，没有任何依据，应予驳回。《协议》第二条任职待遇第4款明确约定“如乙方须在境外上下船，则自离境之日至登轮之日以及自下船之日至入境之日止的期间，按照实际天数根据上述基本工资计算薪资”。马某某于2021年10月26日埃及下船至2022年6月11日回国期间，海洲星公司已经按照《协议》约定支付完毕上述期间的基本工资，不存在任何拖欠情况。《协议》还约定“9.因新冠疫情原因，乙方正常换班遣返后的隔离费用由船东承担，隔离期间不支付工资。”依据上述约定，马某某无权要求海洲星公司支付隔离工资。。

### 3、一审法院查明

2021年9月9日，海洲星公司作为甲方与马某某作为乙方签订《船员服务协议（社会船员）》。协议约定，“甲方为乙方提供船员居间服务事宜。一、任职船舶及期限 1.甲方介绍乙方到 MINYI2ILTD 公司（下称“船东”）所属的“月光女神”轮任二副。2.乙方任职期间为 10±1 个月，自乙方上船或离境之日起至离船或入境之日止。乙方任职期间可由船东根据船舶营运需要延长或缩短一个月……二、任职待遇 1.乙方任职期间由船东提供工资。船东给予乙方的工资总额为 5000 美元/月，包括基本工资 1201 美元/月、工作日/法定节假日/公休日的加班费、休假金、中国境内的社会保险金等。乙方保证不就工资总额内的任何项目再向船东另行主张。2……家汇薪 4800 美元/月及其他薪（如有）由船东或船东委托甲方或其他方按月支付到乙方指定的银行账户。4.如乙方须在境外上下船，则自离境之日至登轮之日以及自下船之日至入境之日止的期间，按照实际天数根据上述基本工资计算薪资……9.因新冠疫情原因，乙方正常换班遣返后的隔离费用由船东承担，隔离期间不支付工资……五、乙方的权利和义务 7.船东向乙方支付的工资总额中已包括了乙方在中国境内的所有社会保险金，包括但不限于养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险等。乙方应自行负责投保社会保险，因未投保社会保险而导致的一切后果由乙方自行承担，与船东及甲方无关……六、适用法律及管辖如协商不成，凡因本协议引起的或与本协议有关的任何争议均应由青岛海事法院管辖，并适用中国法律。”

### 4、一审法院认为

本院认为，本案系船员劳务合同纠纷。马某某向海洲星公司主张支付工资

等款项的依据是马某某与海洲星公司签署的船员服务协议及稳航公司承诺国外隔离支付全额工资却仅支付每月 1201 美金基本工资。本案的争议焦点是被告海洲星公司、稳航公司是否是支付工资的义务主体。

本案中，涉案船舶的所有人即船东为弘某航运租赁有限责任公司。马某某与海洲星公司签署的船员服务协议约定海洲星公司为马某某提供居间服务，马某某任职期间由船东提供工资，由船东或船东委托海洲星公司或其他方支付；工资的支付流水中显示由 SeaconCrewManningCo.Ltd.将工资汇入刘某某账户。根据《最高人民法院关于审理涉船员纠纷案件若干问题的规定》第三条“船员服务机构仅代理船员办理相关手续，或者仅为船员提供就业信息，且不属于劳务派遣情形，船员服务机构主张其与船员仅成立居间或委托合同关系的，应予支持”之规定，本院认定马某某与海洲星公司之间成立居间合同关系。向马某某支付工资的义务主体是船东弘某（天津）航运租赁有限责任公司而非洲际公司。

稳航公司为涉案船舶的管理公司，其员工与马某某的聊天记录显示，关于马某某隔离期间的工资事宜，需跟船东申请并等船东批复。即使稳航公司员工回复马某某待遇跟上次休假的一样，也是稳航公司作为船舶管理公司，代为传达船东的决定。稳航公司亦不是支付工资的义务主体。

综上，马某某主张两被告支付相应工资款项的诉讼请求，本院不予支持。

## 5、案件启示

- 1、船员服务机构主张其与船员仅成立居间或委托合同关系的，应该与该船

员签订书面的居间合同，特别注明工资由船东发，家汇款也是船东委托代发。还应该与船公司之间签订书面服务合同，注明工资有船东发，即使代发工资，也要在服务合同里写明。

2、出现过有会员单位出于帮助，将船员介绍到船上工作，还代船东发过工资，但因为没有书面记录，当船员突然下船把该会员单位告上法庭，要求该会员支付隔离费用、欠发工资、没买社保的赔偿金时，法院会认为该会员是劳务派遣单位，要承担劳动合同责任。

## 案例二

需要与船员签订书面上船协议，否则一旦被认定为劳动关系，则要承担未签订书面劳动合同双倍工资的赔偿。

### 1、当事人信息

被告：安徽省志某航运有限公司

原告：伍良明

### 2、当事人主张

- (1) 判令志某公司支付经济补偿金 16939.6 元；
- (2) 判令志某公司支付加班费 103719.6 元；
- (3) 判令志某公司补发工资 17471.2 元；
- (4) 判令志某公司支付社会保险补偿 17600 元；
- (5) 判令志某公司支付双倍工资 153396 元。

### 3、法院认定

关于双倍工资。

根据《劳动合同法》第十条第二款关于“已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同”之规

定，伍良明于 2018 年 4 月 10 日上船服务，志某公司应当在一个月以内即 2018 年 5 月 9 日前与伍良明签订书面的劳动合同。但志某公司未在前述期间与伍良明签订书面劳动合同，根据劳动合同法第八十二条关于“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资”之规定，从 2018 年 5 月 10 日起至 2019 年 1 月 6 日止，志某公司还需向伍良明额外支付一倍的工资。故从 2018 年 4 月 10 日起至 2019 年 1 月 6 日止志某公司应向伍良明支付工资的总数额应为 268903.22 元  $[16000 \text{ 元} + (16000 \text{ 元} / \text{月} \div 31 \text{ 天} \times 22 \text{ 天} + 16000 \text{ 元} / \text{月} \times 7 \text{ 个月} + 16000 \text{ 元} / \text{月} \div 31 \text{ 天} \times 6 \text{ 天}) \times 2]$ ，扣除志某公司已经支付的 151925 元，志某公司还需向伍良明支付双倍工资 116978.22 元，对伍良明超过此部分的诉讼请求不予支持。据此，依照《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第四十六条、第四十七条、第八十二条，《中华人民共和国民事诉讼法》第一百四十二条规定，判决：一、安徽省志某航运有限公司于本判决生效之日起十日内支付伍良明经济补偿金 16000 元；二、安徽省志某航运有限公司于本判决生效之日起十日内支付伍良明双倍工资 116978.22 元；三、驳回伍良明的其他诉讼请求。如果未按本判决指定的期间履行给付金钱义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百五十三条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。一审案件受理费 10 元，减半收取计 5 元，由安徽省志某航运有限公司负担。

#### 4、案件启示

(1) 需要与船员签订书面上船协议或劳动合同或劳务合同等，否则一

且被认定为劳动关系，因没有签订书面合同，则要承担未签订书面劳动合同双倍工资的赔偿。

(2) 千万注意，不要以为双方没有签订书面合同，法院就不能将船员与公司认定为劳动关系或劳务关系。只要船员举出上船前的联系短信、电话录音微信或其他记录，或者公司发放工资等证据，法院就极为可能将你们之间的关系认定为船员劳动关系。因没有签订书面合同，将面临双倍工资的惩罚。

(3) 有部分船员的维权意识非常强，从联系上船开始，就做好了各项记录，包括录音，上船后，将船舶证书、航行日志、轮机日志都拍下来。你说要跟他签个合同，他还以各种理由拒绝。结果，船员一下船，就把公司告了。



# 案例三

未参加工伤保险期间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。

## 1、当事人信息

原告：郑某国

被告：武汉某某有限公司

## 2、当事人主张

(1) 判令武汉某某公司支付停工留薪期工资 123000 元；

(2) 判令武汉某某公司支付一次性伤残补助金 225500 元、一次性伤残就业补助金 107680 元、一次性工伤医疗补助金 67300 元；

(3) 判令武汉某某公司支付经济补偿金 10250 元；

(4) 判令武汉某某公司支付工伤医疗费 21389.64 元、住宿费 118 元；

(5) 判令武汉某某公司支付住院期间伙食补助费 1100 元、护理费 2344 元；

(6) 判令武汉某某公司支付交通费 1400 元；

(7) 判令武汉某某公司支付劳动能力鉴定费 218 元；

(8) 本案诉讼费由武汉某某公司承担。

### 3、法院认定事实:

2019年8月20日,武汉某某公司与郑某国签订协议书,约定:武汉某某公司派遣郑某国到船东某某货运有限公司的船舶“某某海”轮担任大管轮职务,协议期6+2个月,自2019年8月20日起,郑某国在船工作期间的劳动报酬实行包干制,每月合计20500元,包括基本工资9500元,岗位工资、固定及法定节假日加班工资、休假工资、带薪年假工资、各类社会保险费用、降温费及考核奖等其他相关费用合计11000元。由武汉某某公司按照郑某国在船实际考勤天数根据其表现进行考核后发放。郑某国2019年8月实际出勤天数为11.5天,实算工资7604.84元。

2019年9月9日19时10分,郑某国在“某某海”轮工作时从主机上摔倒受伤,后在张家港市第六(锦丰)人民医院和武汉市红十字会医院治疗,其中在武汉市红十字会医院住院治疗22天,产生医药费21389.64元。郑某国在张家港市治疗,支付住宿费118元。郑某国为治疗支付交通费900元。

2020年11月16日,武汉人社局出具武人社工险决字(2020)第1399号认定工伤决定书,认定郑某国所受伤害为工伤;2021年1月12日,武汉市劳动能力鉴定委员会鉴定郑某国工伤后的停工留薪期为六个月(时间自2019年9月10日至2020年3月9日止);2021年1月27日,武汉劳鉴会鉴定郑某国伤残等级为八级。

另查明:武汉某某公司未为郑某国办理社会保险。

### 4、法院判决

本案系船员劳务合同下的工伤保险待遇纠纷。郑某国与武汉某某公司签订协议书，按照武汉某某公司的指派去“长先海”轮工作，工资也由武汉某某公司发放，故武汉某某公司与郑某国之间存在劳动关系。

《工伤保险条例》第六十二条第二款规定：“未参加工伤保险期间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。”一审法院根据《工伤保险条例》的规定，对郑某国因涉案事故导致工伤应享受的保险待遇项目和标准核算如下：

1. **停工留薪期工资**。涉案协议书约定郑某国工资为 20500 元/月，武汉劳鉴会鉴定郑某国工伤后的停工留薪期为六个月（时间自 2019 年 9 月 10 日至 2020 年 3 月 9 日止），该工资金额为 20500 元×6 个月=123000 元。

2. **一次性伤残补助金**。武汉劳鉴会鉴定郑某国伤残等级为八级，该补助金为 20500 元×11 个月=225500 元。

3. **一次性伤残就业补助金、一次性医疗补助金**。《湖北省工伤保险实施办法》第三十六条规定：“五级至十级工伤职工与用人单位解除劳动合同、聘用合同，或者七级至十级工伤职工劳动合同、聘用合同期满终止的，分别由工伤保险基金、用人单位支付一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金。以统筹地区上年度职工月平均工资为基数，一次性工伤医疗补助金标准：五级伤残为 22 个月，六级伤残为 18 个月，七级伤残为 12 个月，八级伤残为 10 个月，九级伤残为 8 个月，十级伤残为 6 个月；一次性伤残就业补助金标准：五级伤残为 34 个月，六级伤残为 28 个月，七级伤残为 20 个月，八级伤残为 16 个月，九级伤残为 12 个月，十级伤残为 8 个月。”涉案协议书约定的合同期限为 6+2 个月，故涉案上一年度职工月平

均工资，应当以武汉 2019 年度职工月平均工资作为计算标准。根据武汉市统计局发布的 2019 在岗职工平均工资为 98043 元。郑某国一次性伤残就业补助金为  $98043 \text{ 元} \div 12 \text{ 个月} \times 16 \text{ 个月} = 130724 \text{ 元}$ 。郑某国主张该金额为 107680 元，系对自身权利的处分，一审法院予以确认。郑某国一次性工伤医疗补助金为  $98043 \text{ 元} \div 12 \text{ 个月} \times 10 \text{ 个月} = 81702.5 \text{ 元}$ ，郑某国主张该金额为 67300 元，系对自身权利的处分，一审法院予以确认。

4. **工伤医疗费、住宿费**。郑某国主张医疗费 21389.64 元，武汉某某公司认为该费用中人血白蛋白 1425 元，并非涉案工伤受损必须的治疗花费，应当予以扣除。一审法院认为，该抗辩理由成立，医疗费应为 19964.64 元。住宿费 118 元，一审法院予以确认。

5. **住院伙食补助费、护理费**。郑某国住院 22 天，其主张该住院伙食补助费为  $22 \text{ 天} \times 50 \text{ 元} = 1100 \text{ 元}$ 符合法律规定，一审法院予以确认。武汉劳鉴会未对郑某国需要护理作出认定，故郑某国主张的护理费一审法院不予支持。

6. **交通费**，郑某国提供的交通费票据为 900 元，一审法院予以确认。

7. **劳动能力鉴定费**，该费用郑某国未举证证明，一审法院不予支持。

8. **经济补偿金**。《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款第三项规定：用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以解除劳动合同。该法第四十六条第一款第一项规定：劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。武汉某某公司未为郑某国缴纳社会保险费，郑某国有权解除劳动合同，并要求武汉

某某公司支付经济补偿金。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条第一款的规定，经济补偿金为 20500 元/月×0.5=10250 元。

一审法院判决如下：一、武汉某某公司于判决生效之日起十日内，向郑某国支付停工留薪期工资 123000 元、一次性伤残补助金 225500 元、一次性伤残就业补助金 107680 元、一次性工伤医疗补助金 67300 元、医疗费 19964.64 元、住宿费 118 元、住院伙食补助费 1100 元、交通费 900 元、经济补偿金 10250 元；

**合计：555812.64 元。**

## 5、案件启示

未参加工伤保险期间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。法院如何计算各项赔偿。

# 退休返聘人员发生工伤如何处理？

有些员工在退休之后会被公司重新聘用回去工作，那么这种退休返聘人员发生工伤事故公司怎么赔偿他们呢？

## 一、退休返聘人员发生工伤如何处理

退休返聘人员是指那些已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员，当用人单位聘用这些退休人员时，若在工作期间发生事故，是不会按照工伤处理的，因为两者间是劳务关系而不是劳动关系。

## 二、法律依据

《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）》第三十二条的规定：“用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。”

从这条规定来看，已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员不属于劳动法律层面的劳动者，其与用人单位的关系应该被认定为

劳务关系。可见，退休返聘人员与用人单位之间的关系属于劳务关系而非劳动关系，发生工伤事故的不按《工伤保险条例》处理。

《工伤保险条例》属于劳动法领域的特别法，调整的是用人单位与劳动者之间的劳动关系，适用《工伤保险条例》的前提是存在劳动关系。

退休返聘人员工作中发生事故伤害，按照劳务雇佣关系处理，聘用单位作为雇主应向退休返聘人员承担人身损害赔偿赔偿责任。

人身损害赔偿赔偿责任较为严格，用人单位即使对其雇员在从事雇佣活动中遭受的人身损害没有过错，也要承担赔偿责任。雇员只要证明其在从事雇佣活动中受到损害，其举证责任即已完成，不管退休人员是否对负伤有过错，只要是在工作期间发生伤害，用人单位都应该承担责任。另，与工伤保险赔偿标准相比，人身损害赔偿标准明显加重了企业的责任。比如：工伤保险由社保基金承担，人身损害赔偿由聘用单位承担；人身损害中的伤残补偿与死亡补偿标准高于工伤中的标准；人身损害赔偿诉讼中可以主张精神损害赔偿，工伤赔偿则不能主张。

### **三、 企业合理管理退休人员，防范法律风险**

在实践中，管理退休人员是一件相对复杂的工作，特别是退休人员的甄别、建立聘用关系、退休人员的管理、薪酬待遇设计及双方权

利义务关系终结等事项，企业尤其应当予以重视。企业应当做好以下几个方面工作：

（一）退休人员的聘用。企业在有意聘用退休人员时，在招聘环节应注意审查相关证明，如退休证明、身份证信息等。防止非退休人员被错误认定为劳务关系主体，导致此后的法律风险。

（二）与退休人员签订书面的协议。由于退休人员与企业建立用工关系为劳务关系，双方不再受劳动法的调整和规范，双方的关系受民事合同的约束。双方可以通过聘用合同灵活约定双方的权利义务。聘用合同主要对以下事项进行约定：薪资待遇、解除和终止合同情形、商业秘密的要求与保密协议的订立、违约金和经济补偿金、福利待遇等事项。

（三）对意外情形事先做好预防方案和应对策略。如工伤、商业秘密保护事项等，企业和退休人员可以通过事先在合同中约定的方式进行预防性处理。一旦此种问题发生，首先可以优先适用双方合同约定。

（四）履行安全保障义务 查明退休人员身体健康情况。

（五）购买商业保险做补充。对于返聘退休人员的企业，商业保险无疑是一种较好的风险规避渠道。不仅可以拉近企业与返聘员工之间的距离，体现各公司以人为本的理念，更可以在返聘员工受到意外伤害时，将高额的医疗费用可以转嫁给商业保险公司，为公司和员工



提供最直接的保障，进而降低企业在聘用离退休员工时的用工成本和法律风险。

# 公司该购买雇主责任险或给员工购买 意外伤害险？

## 【问题】

年初公司统一为员工购买一份商业保险，以转移公司用工风险，两个月前，员工工作期间发生意外后，公司按规定进行了赔偿，但保险公司却把保险金赔给了受伤员工，没有赔给公司，这是怎么回事？

律师：这种情况，可能是公司没有弄清楚雇主责任险和团体意外伤害险的区别，如果公司为员工购买的是团体意外伤害险，保险金会赔给员工。

## 一、雇主责任险和团体意外伤害险

### 1、雇主责任险

责任保险的一种，是指被企业所雇佣的员工（全职或临时雇员）在受雇过程中，从事与保险合同所载明的与企业业务有关的工作，而遭受意外，或患与业务有关的国家规定的职业性疾病，所致伤残或死亡，公司根据《劳动法》及劳动合同，应承担的医药费用及经济赔偿责任，包括应支出的诉讼费用，由保险公司在规定的赔偿限额内，负责赔偿的一种商业保险。

简单来说就是：老板聘请工人干活，干活的时候员工出问题了，这时候老板要赔钱了，这笔钱可以由保险公司来出。

## 2、团体意外伤害保险

是以团体方式投保的人身意外保险，而其保险责任、给付方式则与个人意外伤害保险相同。由于意外伤害保险的保险费率与员工的年龄和健康无关，而是取决于员工职业，在保险期间内，员工因遭受意外伤害而致身故或伤残的，保险公司依照约定给付保险金，承担身故保险责任或伤残保险责任。

简单来说就是：老板为员工人身保护的一种额外保障和福利措施。

## 二、雇主责任险与团体意外险的区别

实践中，雇主责任险与团体意外险经常被混淆，许多人认为两者都属于企业购买的商业保险，都能起到为企业转嫁风险的作用。以下从保险标的、被保险人、法律后果等方面，解读两者存在的区别。

### 1. 保险标的不同

团体意外险的保险标的是员工的生命健康，属于人身保险。

而雇主责任险的保险标的是公司依法应当承担的经济赔偿责任，属于财产保险的范畴。

## 2. 被保险人不同

雇主责任险中被保险人是公司，而在团体意外险中被保险人是公司员工。

这就导致发生保险事故后，雇主责任险的保险金是保险公司赔付给公司，而团体意外险的保险金则是直接赔付给员工。

## 3. 伤残定级标注不同

雇主责任险是按照工伤标准进行伤残鉴定的；团体意外险是按照《人身保险伤残评定标准》进行伤残鉴定的。

## 4. 法律后果不同

保险事故发生后，雇主责任险可获得的保险金为公司依法应当履行的经济赔偿责任。

而团体意外险不能免除公司的赔偿责任，员工在获得保险公司支付的保险金后，仍有权利请求公司予以赔偿。

综上所述，团体意外险可以看作公司为员工购买的一项福利，提高了员工因受伤可获得的经济赔偿。而雇主责任险则属于公司转嫁自身风险的一种方式，公司在向受伤员工履行赔偿义务后，可从保险公司获得部分赔偿，以减轻公司负担。

### **三、雇主责任险赔付前提：公司有责任且已向员工赔付**

雇主责任险的保障对象是公司，其保险标的是公司对员工在法律上应负的责任，保险给付的基础是公司对员工的伤亡负有法律责任，否则，即使员工因工发生伤亡，公司在法律上没有赔付责任，保险公司也不负责给付。

依据现行法律规定，如员工在工作期间，因非职业性疾病或遭受意外死亡，公司是不需要承担法律责任的。公司所需承担的赔偿责任，主要为员工因意外事故造成的伤残伤亡的赔偿责任，或是员工因职业性疾病所致伤残、死亡的赔偿责任。

此外，而雇主责任险的保险标的是公司承担的赔偿责任，公司只有对员工履行了赔偿义务后，保险公司才对公司进行赔偿。

### **四、雇主责任险范围：以公司应承担责任为限**

雇主责任险虽然能够赔付公司因员工受伤而支出的经济损失，但也要以公司应当承担的法律责任为限度。

举例说明，某公司为企业购买了雇主责任险，其中保险合同中约定，员工死亡的赔偿限额为 100 万元。在某次员工发生工亡事故后，公司与员

工家属达成赔偿协议，一次性赔付员家属 120 万元，并向保险公司申请理赔。但最终保险公司按照工亡赔偿标准，对公司赔付了 90 万元。原因就在于公司在本次工亡事故中依法承担的是工伤赔偿责任，公司超出工伤保险限额 30 万，不是公司法定的赔偿义务，保险公司对超出部分可不予赔偿。

## 五、律师实务建议

雇主责任险是一种非强制性的补充保险，如果公司为了自身利益进行投保，以降低企业用工成本，建议购买雇主责任保险，而非团体意外险。

### 1. 投保前

公司应积极主动询问保险公司，特别注意赔偿项目、免赔事项，切忌急吼吼投保。

### 2. 投保后

主动索要保险单及条款，切忌不闻不问。

### 3. 发生工伤事故后

应第一时间向保险公司报案并跟踪理赔进度，并保留证据，切忌搁置一旁。

### 4. 向员工赔偿时

应签订书面协议明确赔偿项目及金额，固定赔偿事实的证据，譬如银行转账记录、收条、联系方式等，便于日后向保险公司理赔。

### 5. 在请求保险公司赔付前

公司需要先对受伤员工履行赔付义务。根据《保险法》的规定，在企业未向伤者赔偿的，保险公司不得向企业赔偿保险金。为了减少纠纷，企

业在向受伤员工赔偿的同时，建议取得受伤员工出具的委托转账授权书，或者权益转让书等文件，再向保险公司申请赔偿。

#### 6. 注意雇主责任险的赔偿限额

超出赔偿责任范围的部分，属于企业自愿赔付范围，对此多数雇责险不予赔偿。如需增加赔付限额，在具有可操作性的前提下，可在保单中明确约定，保险公司按照用人单位实际与员工达成的赔偿协议，支付雇主责任险保险金。

相对于购买意外险来说，雇主责任险的保费会高一些，但是责任更加明确，即使未来发生法律纠纷，在雇主责任险的护佑下，是能够说得清楚责任的。