

社保费缴纳私下搞“默契” 患重病了她该如何维权

一次因身体不适而进行的检查打乱了曾女士的人生。待到家属开始带着患重病了她四处奔波求诊时,他们才发现原来她与公司之间暗藏着诸多问题:劳动合同未补签、超时工作情况不少,更重要的是由于公司未缴社保,导致她看病的费用均由自己承担。近日,她的家人带着对公司用工暴露的种种问题的质疑来到本报信访室。

家属自述

回老家就医被查出患上重病

曾女士的弟弟唐先生至今也不能明白,一直说工作忙的姐姐在一次社区医院的检查后被查出患上重病。说起姐姐发病过程,唐先生告诉记者,事情发生在今年6月22日。

那天上午8时,曾女士准时来到车间上班。工作没多久,她因鼻子不舒服,向班组长请了病假,前往社区医院检查身体。“我姐姐当天被检查出鼻腔有些出血,还有贫血等情况。”说着,唐先生拿出当天社区医院的诊断,由于医生的诊断是贫血,曾女士没放在心上,当天又继续回车间上班。工作一天后,曾女士又感到身体不适,丈夫便提出要她回老家好好休息一下,顺便做个全面检查,还替曾女士向公司请了一周的病假,约定6月30日后再返岗工作,公司同意了曾女士的请假要求。

回到老家的曾女士在家人的陪伴下,在当地市级医院做了全面的检查,然而这次检

查的情况不甚理想。“原本我们都以为只是普通的贫血,再加上鼻腔内有个小的结节,并不是什么大问题。但是这次在老家医院的检查,却击溃了我们的心理。”根据唐先生拿出的这份诊断证明,记者看到诊断结果为:慢性肾脏病CKD5期(尿毒症);高血压病3级;慢性胃炎;右肾囊肿。看到这份病情诊断,家属仿佛遭遇了晴天霹雳。医生也跟家属沟通,表示曾女士的病情并不乐观。

这样的重病对于仅三十多岁的曾女士而言,无疑是一个巨大的打击,而家人一下子也无法接受。在唐先生的印象里,姐姐不是跟他说在加班,就是说在赶进度,往往没说几句就把电话挂了。“我跟姐姐不是在一个地方上班,但是偶尔我会跟她通电话。”他担忧,工作过度操劳或许是姐姐患病的一个原因,然而医院没有给出患病的确切原因,因此这也仅仅是他的一个猜想。

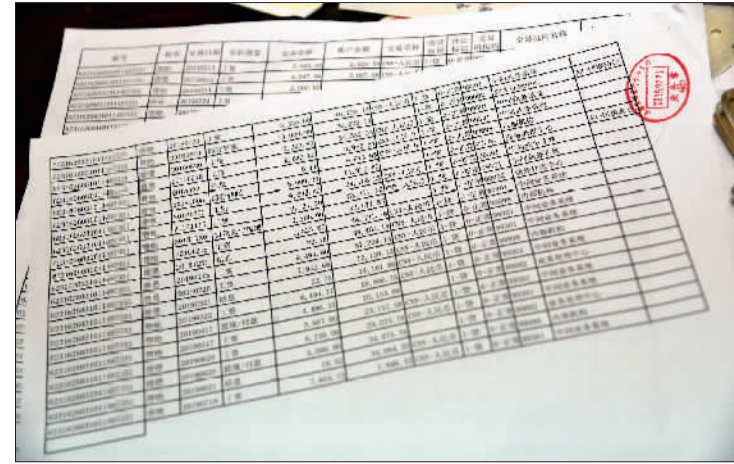
未缴社保 职工治疗背负重压

既然生了病,那么就该治疗,但在就医过程中,唐先生发现了问题:姐姐曾女士工作这些年来,公司从未给她缴过社保费,“如果要在上海缴社保,那么至少会有一张社保卡吧。但是姐姐所有的资料里却没有。我们也帮她去社保中心查过,企业根本没有为她开过社保账户。”唐先生告诉记者,曾女士是2015年来到上海一家箱包公司工作,如果公司替曾女士缴纳过社保,那么至少应该有近4年的社保缴费记录,但她没有。这让家属十分头疼,“没有社保,就意味着治病需要病人及家属自费。”

而在曾女士被查出患病之后不久,公司就打来了电话,在了解到她的病情后,公司负责人表示要“私了”。“负责人说老板私人出3万元,整个公司再进行募捐,总共给我们5万元,用于治疗姐姐的病情。”同时,公司表示由于曾女士的病情,公司与她的劳动关系也就终止了。这让唐先生等家属表示“看不懂”,“先不说别的,就我姐姐的社保

问题,公司都还没解决,怎么能说用5万元就解决所有问题呢?”他告诉记者,自己也是在外打工的劳动者,他知道不管在哪里工作,社保缴纳是最基础的保障,“多了不说,至少按照当地最低工资标准缴社保这个必须有吧。”唐先生一边说着,一边拿出曾女士目前的医药费账单。记者看到,这些少则1000多元,多则近万元一天的医药费,像座大山一样,压在这个家庭肩上,如果有了社保,医药费就无须承担这么多。“医生给我们算过,要治好姐姐的病,没个几十万元肯定不行。如果公司缴了社保,我们可以减少很大负担啊。”

治病救人毕竟是急事。唐先生等家属于7月18日来到上海,找到企业所在地劳动仲裁部门,希望通过相关部门的介入,让公司至少先将社保给缴了。但是,劳动仲裁却告知唐先生等,社保缴纳的事归属社保中心管理,劳动仲裁不予受理,如果曾女士与公司之间存在其他劳动争议情况,可以直接申请。



存在诸多劳动争议问题

听了劳动仲裁的话,唐先生想到,既然没有社保,那么姐姐病情的治疗费用是否应由公司来承担?而且,姐姐曾说2019年公司未与她签订劳动合同,工资也是根据计件制发放的,那么经济补偿金、加班费等又是否可以通过劳动仲裁来解决呢?

唐先生说,姐姐曾跟他说过,2015年她刚入职时是签订过合同的,只不过合同给了公司之后,姐姐就没有再拿到过。从2015年到2019年,这些年劳动合同有过一年一签也有过两年一签,唯独2019年,公司却没有跟姐姐签订

劳动合同。“我看过相关法律法规,如果没有签劳动合同的话,用人单位是要支付经济补偿金和双倍工资的,那么这部分费用我们可以通过劳动仲裁得到吧?”

最让唐先生挂在心上的还是姐姐的“加班费”,因为在他印象里姐姐总是在加班,“基本上从早上8点开始,一般都要到晚上11、12点下班,即便是周末也是没有休息。”他告诉记者,因为姐姐的工资计算方式是计件制,所以总是“做得越多拿得越多”,但是因为姐姐没有工资条,所以他也不知道姐姐到底应该有多少加班费。

企业回应

曾为患病职工进行募捐

由于唐先生是替患病的曾女士前来本报反映情况,对于一些具体的劳动关系存续间的情况,他也说不清楚,为此,记者来到这家箱包公司,向公司负责人周先生了解具体情况。

讲起曾女士的病情,周先生表露出同情,“毕竟是自己的老乡,哪有不同情的道理。”但是,他进一步介绍,曾女士事实上已经因为“旷工3天”被企业解除了劳动关系。他告诉记者,当时曾女士病假是请到6月30日截止。到期后,其班组长就曾电话联系过她,但是由于电话一直不通,她一直处于失联的情况。考虑到这一情况,公司还将她的“旷工”延至10天,然而到了7月10日,公司依然联系不到她,所以就以公示的方式告知所有员工,公司解除与曾女士的劳动关系。“既然是解除,那么公司是否发过解除通知及退工单给曾女士呢?”记者问道。对此,周先生表示首先是电话打不通,其次曾女士在公司内留的是上海的住址,并没有人住,所以如果是寄快递,也不知道该寄到哪儿。“至少,当时

我们将解除通知张贴在公司门口,来来往往的职工也都看到过。”

“后来通过曾女士同一车间几个和她关系不错的女职工,不断打她电话,才联系到她。”周先生说,这时候公司才知道她被查出大病,公司立刻通过全公司的募捐和老板自掏腰包,一共拿出5万元,想要给曾女士送去,却遭到了其丈夫的拒绝,“他在电话里说5万元是杯水车薪,并不能治好曾女士的病。之后包括我在内、她的班组长、小妹妹也都给他们打过好几次电话,但是他们都拒绝了。”

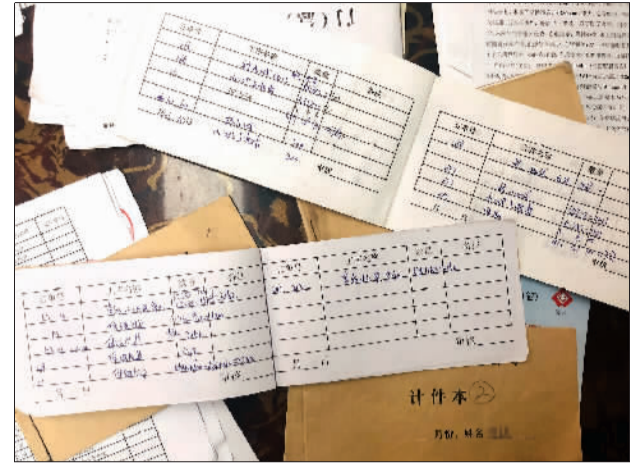
像这样的情况,其实并不是第一次发生。周先生说,就在今年续签劳动合同的时候也出现过,“我们公司每年续签劳动合同都是过了正月十五之后,集体一起续签的。但是今年曾女士到了3月上旬才回来,那个时候我们集体续签合同工作已经结束了。”虽然曾女士错过了集体续签,但公司人事发现了漏签的这个情况,前后找过曾女士多次,由于她没有回应人事续签劳动合同的事宜,所以时间一长就造成了曾女士未签劳动合同的情况。

会为职工补缴社保

对于唐先生所反映的未缴社保问题,周先生表示确实是公司的问题,“但是我们征求过她本人的意见。”他进一步说道,由于公司是大规模生产型企业,对于员工社保这部分的情况,一般采取视员工的意见而定,也就是说如果有员工说要缴,公司就替他缴;如果有员工不希望缴社保,自愿放弃社保缴纳,这样一来到手的工资就会更多些,公司也采取他们的意见,“曾女士就是这样的情况。”他表示,因为在首要的事是帮助曾女士治病,如

果家属愿意配合,企业会在最短时间内为其补缴应缴纳的社保费用。

此外,记者也提及唐先生所说的“加班费”问题,周先生告诉记者,曾女士的工资内是包含加班费的,按往年签订的劳动合同来看,曾女士劳动合同约定的工资实则则为4000元左右,之所以每个月都能拿到8000元,甚至更多,主要还是计件工资和加班费算在一起的原因,“像我们这个行业,很多职工都是这样,赚的都是加班费和社保费。”



文 黄嘉慧 摄 朱琴

职工家属回应

会与企业沟通,不排除劳动仲裁

在了解了企业反映的情况后,记者又与唐先生进行了一次电话联系。唐先生表示自己会择期与企业负责人进行一次沟通,同时与企业一同去社保中心进行社保补缴,“毕竟这是现在最重要的一件事。”

对于未签劳动合同、劳动关系是否存续等情况,唐先生表示得等曾女士的病情稳定后,与她沟通后再商定,“我们不会放弃通过司法途径解决与公司的这些劳动争议问题。”

专家观点

缴纳社保是用人单位应尽义务

由于曾女士所在公司未缴社保,直接导致了她病情治疗的费用必须由自己承担的现状,而从企业的说法来看,却将这一情况认为是“劳动者自己的选择”。对此,上海林峰律师事务所律师林峰提醒,用人单位与劳动者建立劳动关系,就要签订劳动合同,依法缴纳社会保险费,这是法定的义务,也是用人单位和职工本人的应尽责任。

根据我国《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。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。”因此,缴纳社保是法

律规定的强制性义务,并不会因为劳动者选择了她病情治疗的费用必须由自己承担的现状,而从企业的说法来看,却将这一情况认为是“劳动者自己的选择”。对此,上海林峰律师事务所律师林峰提醒,用人单位与劳动者建立劳动关系,就要签订劳动合同,依法缴纳社会保险费,这是法定的义务,也是用人单位和职工本人的应尽责任。

在本案中,用人单位回应“经过和劳动者沟通,劳动者自愿放弃社保缴纳”,从法律层面来说,这是违法的。因此,就劳动者现在的紧急情况来看,企业应当及时为她补缴社保,保障她后续治疗费用等问题。

未签劳动合同应支付双倍工资

林峰认为,根据《劳动合同法》第八十二条规定:“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。”而《上海市劳动争议若干问题处理指导意见》也规定,“原劳动合同到期后,劳动者仍在该用人单位工作的,双方当事人应当在一个月内订立书面劳动合同。因用人单位原因超过一个月未续签书面劳动合同的,用人单位应向劳动者支付未订立书面劳动合同期间的双倍工资。”如果是因为用人单位未依法续签劳动合同,即适用两倍工资的罚则。

林峰进而解释,劳动合同的订立和履行,应当遵循诚实信用原则。需要指出的是,“未签劳动合同应支付双倍工资”是用人单位拒绝与劳动者签订书面劳动合同的情况下所应承担的惩罚性

法律责任,因此其适用前提条件是用人单位的原因。

如果用人单位已尽到诚实义务,因不可抗力、意外情况或者劳动者拒绝签订等原因,造成劳动合同未签订的,那么就不属于有关法律法规所称的用人单位“未与劳动者订立书面劳动合同”的情况。就本案而言,由于缺少曾女士的表述,单从企业方的陈述来看,首先,企业确实因为自身工作失误,遗漏了曾女士劳动合同的签订事宜,过错在先;其次,曾女士只是未回应补签劳动合同事宜,并没有明确表示拒绝;再次,曾女士继续在厂内工作了3个月有余,可视为双方事实劳动关系存在,因此企业应当尽到签订劳动合同的义务。根据现在的情况来看,曾女士的家属可以主张企业未签劳动合同支付其双倍工资的权利。

企业解除劳动合同应尽告知义务

林峰还认为,根据《劳动合同法》第三十九条规定:“劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:(二)严重违反用人单位的规章制度的。”解除劳动合同是对员工违纪处罚中最严重的处理方式,本案中对于企业认为曾女士旷工10天,因此做出解除劳动合同的决定,但值得商榷的是,由于曾女士于6月底曾申请了病假,那么用人单位在辞退她时,曾女士理应于医疗期限内,而根据《劳动合同法》第四十条规定,“劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的”,用人单位可以提前三十日以书面通知形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同。需要注意的是,用人单位必须是以“书面通知”的形式通知到劳动者,

才能够解除与其劳动关系。另外,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(二)》第一条规定,因解除或者终止劳动关系产生的争议,用人单位不能证明劳动者收到解除或者终止劳动关系书面通知时间的,劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日。因此,用人单位在做出解除劳动合同的决定以后,还要将该决定送达劳动者,而这一举证责任在于用人单位。

上海林峰律师事务所 企业劳资专家 林峰律师 手机:13701919739 网站:www.my12333.net