

退工日期填错 身故遭保险拒赔 起诉澄清时间 法院判决应赔付

□北京隆安律师事务所上海分所 李居鹏

公司员工双休日外出时遭遇车祸死亡，根据公司为员工购买的意外保险，这种情况可获得 20 万元的赔付。

然而公司人事在填写退工单时发生了纰漏，将退工时间提前了一日。

就是这一日之差，让保险公司有了拒赔的理由：根据保险合同，该保险只有在职工工才有资格理赔，保险公司认为死者在发生交通事故前一天已经离职，因此不同意理赔。

车祸身亡 保险公司拒赔

年仅 30 多岁的庄晓华在双休日外出游玩时，遭遇交通事故不幸身亡，而他上有老、下有小，是家里的顶梁柱。

他的意外离世，不仅给父母妻儿带来了精神上的痛苦，在经济上也是陷入困境。

幸好，庄晓华所在的公司替员工购买了一份保险，遭到意外身故这一情况应属保险理赔的范围，按照保险合同可以获得 20 万元的赔付。

为此，公司积极提供了合同和相关材料，庄晓华的家人于是向保险公司提出理赔。

万万没想到，这一理赔竟遭到了保险公司的拒绝。

那么，保险公司拒赔的理由是什么呢？

离职日期 成为理赔关键

原来，这份意外保险和普通保险不同，它是作为员工福利由公司统一购买的，许多赔付的前提条件设定为公司在职员工。

庄晓华遇车祸死亡的日期是 2016 年 7 月 2 日，这天是星期六。而单位人事是个刚毕业的小姑娘，在为庄晓华办理退工和退保手续时，误以为为退工日期必须填写工作日，便将退工日期填为 2016 年 7 月 1 日。

保险公司于是抓住单位的这个纰漏，一口咬定员工在 2016 年 7 月 1 日就已经离职。

虽然单位退保日期是 2016 年 8 月，在员工死亡之后，但单位在退保申请上也写了死者离职日期是 2016 年 7 月 1 日。

根据保险合同，该保险只有在职工工才有资格理赔，保险公司认为庄晓华在发生交通事故前一天已经离职，因此不同意理赔。

为了此事，家属与保险公司前后后交涉了将近 2 年，保险公司始终拒绝理赔。

提起诉讼 澄清离职时间

无奈之下，庄晓华的家人找到我寻求法律帮助，希望通过诉讼让法院来断一个是非。

于是我代表死者家属对保险公司提起了诉讼，在法庭上我着重指

出：

庄晓华与第三人之间的劳动关系 2016 年 7 月 1 日并未终止，2016 年 7 月 2 日交通事故发生时庄晓华与第三人之间仍存在劳动关系。

首先，判断庄晓华与第三人劳动关系是否解除、何时解除，不能仅仅依据用人单位的自述，而是要结合所有相关证据进行综合的判断。

劳动关系作为合同关系的一种，无论是建立、变更还是解除，都必须经过要约、承诺的程序，且当事人之间必须有相应的意思表示。

就本案而言，原告提交的证据足以证明：2016 年 7 月 1 日当日以及之前，无论是格兰富公司，还是庄晓华本人，均没有解除劳动关系的意思表示，更没有向对方发出要约或承诺。

因此，从劳动合同当事人的角度来看，双方缺乏解除劳动关系的合意，不产生合同解除的法律后果。

着重论述 日期属于误填

随后，我又通过一系列证据，论证了“庄晓华在事故发生时属于公司员工并未离职”这一关键问题。

我在代理意见中提请法庭注意：原告提交的证据显示，公司曾安排庄晓华 2016 年 7 月 3 日加班，在庄晓华发生交通事故后，公司不得不取消了庄晓华的加班。

这充分说明，庄晓华和公司的劳动关系在 2016 年 7 月 1 日、7 月 2 日时仍然处于存续状态。

格兰富在交通事故发生后，向被告办理减保手续时所填的“2016-7-1”，仅仅是指庄晓华的最后工作日，最后工作日不等于劳动关系解除日。

况且，公司已经出具了书面说明，解释了其将减员日期填成“2016-7-1”是误填。原告为此也提供了相反证据，足以印证将减员日期填成“2016-7-1”确实是误填。

日期填错
不应发生效力

为了进一步说明这一问题，我在法庭上指出：

退一步说，即使公司故意将解除劳动关系日期填成“2016-7-



资料图片

1”，也有悖“意思表示要到达才能生效”的基本法理，这一“解除”也应该是无效的。

首先，根据公司的《员工综合福利保险协议》中对于“离职”的定义，庄晓华不符合其中任何一条：

2016 年 7 月 2 日之前，庄晓华和公司之间没有解除劳动关系的意思。

2016 年 7 月 2 日之前，庄晓华和公司的劳动合同不存到期终止情形。

2016 年 7 月 2 日之前，庄晓华没有单方面离职的言行，公司也没有向庄晓华发出过单方解除或终止劳动关系的通知，不存在“被保险人不在投保人处从事工作，且投保人同意按解除劳动关系或劳动关系终止处理的情形”。

按照基本法理，即使公司要单方解除劳动合同，也需要将单方解除的意思表示送达庄晓华后才有可能生效，且解除通知不应该具有溯及力。

但纵观全案，公司告诉被告其

与庄晓华解除劳动关系时已经是 2016 年 8 月份，此时庄晓华已经去世。

也就是说，在庄晓华生前，公司并未将解除劳动关系通知有效送达给庄晓华。

因此，劳动关系在庄晓华生前不产生解除的法律效力。

公司于 2016 年 8 月份通知被告将其与庄晓华劳动关系追溯到 2016 年 7 月 1 日解除当然也是无效的。

《员工综合福利保险协议》第 21.3 条也约定：自保险人接到解除协议申请书之日起，保险责任终止。

这也是符合“到达生效”的基本法理。

根据劳动合同法第四十四条规定，庄晓华与格兰富公司的劳动关系终止原因应当被认定为因劳动者死亡而终止，终止日期应是 2016 年 7 月 2 日，除此之外的解除或终止日期，在庄晓华生前未能有效送达达到庄晓华的情况下，都是无效的。

法院判决 保险应当赔付

最后我强调：2016 年 7 月 2 日，在庄晓华死亡的一瞬间，根据《保险法》第四十二条规定，被告即产生给付保险金的法定义务。

公司于 2016 年 8 月份将庄晓华离职日期提前到 2016 年 7 月 1 日，侵害了受益人的合法权益，无论出于何种原因和目的，都应当是无效的。

而被告保险公司基于无效申请的退保行为作出的拒赔决定，也是无效的。

因此，在庄晓华死亡时，庄晓华与公司之间仍存在劳动关系，属于保险责任范畴。

被保险人庄晓华在保险期内发生保险条款约定的意外身故情形，保险公司应当按照约定赔付被保险人保险金 20 万元。

本案经过审理，我方的诉求最终获得了法院的支持。一审判决后，保险公司没有上诉，主动履行了理赔 20 万元的义务。（文中人物为化名）