

□ 梁微 黎丹霞

新闻  
纵深

老板给员工买团体意外险,本想给用工风险加道“安全锁”,但等意外真的发生了,可能会出现这样的情况,老板觉得“我垫的钱该收回”,员工却认为“赔偿金该归自己”,那么,公司“垫付款”能与保险“赔付金”互相抵销吗?对于这笔钱的归属,法律又是如何规定的?近日,广西壮族自治区贵港市港南区人民法院审理了这样一起公司为员工先行垫付工伤医疗费,员工在保险公司理赔后未退还款项而引发的不当得利纠纷。

## 公司垫付医疗费后,保险赔款归谁?



漫画:穆依

## 一次工伤引发的不当得利纠纷

张东(化名)是一名货运工人。2019年春,张东到快运公司上班,没想到一个月后在搬货时意外受伤。住院期间,快运公司为张东垫付了全部医疗费用。

在张东养伤的日子里,时间过得格外慢:2021年3月,工伤认定的结果终于下来了。2022年11月,伤情鉴定出来了,构成八级伤残,医生说“以后重活干不了了”。

2023年6月,张东拄着拐杖去申请劳动仲裁,仲裁委裁决公司需要赔偿张东因工受伤的损失。但公司不服,告到法院后,扯出另外一笔

钱——原来,公司之前为入职员工投保了团体意外伤害保险及附加医疗险。事故发生后,保险公司赔偿张东意外伤残保险金9万元、附加医疗险3万元(基于公司提交的19.5万元医疗费票据)、住院津贴3300元,合计12.33万元。

公司认为:“医疗费是我们出的,保险报回来的钱自然该归我们。”公司主张用意外险赔偿金抵扣工伤赔偿,要求张东“返还”12.33万元。

张东槽了:“保险是公司为员工购买的保障,凭啥要我返还?”他认为意外保险属于保障福利,应归他所有。

法庭上,双方在“保险金能不能

抵扣医疗费”“哪部分能抵、哪部分不能抵”这两个问题上争执不下。而这笔从张东受伤那天就埋下的账,究竟该如何算?

## 争议焦点:理赔金能否抵扣医疗费?

法官认为,本案的争议焦点一是公司为张东垫付医疗费后,能否用意外险理赔金直接抵扣工伤赔偿或垫付的医疗费?二是保险理赔金是否全部归公司所有?

法院经审理认为,为职工缴纳工伤保险费,是用人单位保障劳动者工伤后能依法获得基本生活与医疗救助的法定责任,这既是法律的刚性要求,也是用人单位对员工应有的人文关怀。快运公司为张东购买的商业意外伤害保险及附加险,虽承载着用人单位为员工添福利的善意,但这一福利待遇绝不能成为规避法定工伤保险义务的“替代品”,更无法免除其缴纳工伤保险费、支付工伤保险待遇的法定义务。

法官认为,工伤带来的不仅是身体伤痛,更可能是家庭生计的重压。人的生命健康无法用单一赔偿标准来计价,工伤保险作为法定保障,其定额补偿可能难以完全覆盖工伤职工的实际损失,因此法律并未禁止工伤职工在享受工伤保险待遇的同时领取商业保险的额外保障。这种“双重保障”,是对“损失填平”原则的灵活践行,可以让劳

动者通过商业保险弥补法定补偿的不足。

## 法院:理赔金无实际支出的应当返还

法官认为,首先,根据《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第八条第三款“职工因第三人的原因导致工伤,社会保险经办机构以职工或者其近亲属已经对第三人提起民事诉讼为由,拒绝支付工伤保险待遇的,人民法院不予支持,但第三人已经支付的医疗费用除外”的规定,医疗费作为“支出型”损失,若允许重复获赔,既违背“损失填补”的基

本法理,也可能滋生获取不当得利的空间,故法律明确将其排除在重复赔付范围之外。本案中,附加意外伤害团体医疗保险的本质是为分担被保险人的医疗费用损失而设置,然而张东的全部医疗费已由快运公司先行垫付,其在未实际支出分文医疗费的情况下从保险公司获得3万元理赔金,显然缺乏合法依据。

其次,《中华人民共和国民法典》第一百二十二条规定:“因他人没有法律根据,取得不当利益,受损失的人有权请求其返还不当利益。”这一规定既维护了公平正义的基本准则,也避免了当事人因意外事件不当获利。张东在医疗费已获全额支付的情况下,仍持有保险公司赔付的3万元医疗费

赔款,无疑背离了“任何人不得从损害中不当获益”的法理精神,已构成不当得利。因此,快运公司请求返还该笔款项,既是维护自身合法权益,也符合法律对公平原则的坚守,法院予以支持。

法官认为,意外伤害保险金其本质是对伤残后果的补偿,与医疗费分属不同范畴,前者是对身体伤残的慰藉,后者是对医疗支出的填补。快运公司要求从伤残保险金中返还医疗费,既无法律依据,也有悖于对劳动者伤残损失的合理弥补,法院不予支持。

综上,法院依法判决张东向快运公司返还医疗费3万元。判决后,双方均不服并向贵港市中级人民法院提出上诉,贵港中院依法审理后驳回上诉,维持原判。

## 【观察思考】

## 保障劳动者权益也应严守公平原则

工伤保险是守护劳动者权益的“生命安全线”,为职工缴纳工伤保险,不是用人单位可随意选择的弹性事项,而是必须履行的法定义务,它不仅关系到劳动者在遭遇意外时能否获得有尊严的救治与康复,更维系着无数家庭在风雨中的安枕冷暖。商业保险虽能为职工增添一份保障,但绝不能成为规避法定责任的“挡箭牌”,这既是法律规定的刚性红线,更是社会对“劳有所得、伤有所护”的朴素期待。法律从不是冰冷的条文,它既要

保障劳动者权益,也要严守公平底线。工伤保险与商业保险允许双重赔付,然而医疗费作为实际支出,若劳动者未承担任何费用却获取重复理赔,此类“不当得利”既违背法律精神,也损害社会公平的根基。伤残赔偿是对劳动者身心创伤的特殊补偿,这份保障应完整归属于劳动者。身体的伤痛难以消弭,伤残保险金是其未来生活的重要依托,这正是法律给予受伤劳动者的温暖守护。

对劳动者而言,工伤保险是“保命钱”,有权要求用人单位依法缴纳,其合

法权益理应得到周全保障。同时也要明确商业保险的额外赔付中,哪些是弥补自身损失的应得之物,哪些因未实际支出而需返还,避免因误解陷入权益纠纷。对用人单位而言,为职工购买商业保险是彰显人文关怀的善举,但切勿因此忽视法定责任。依法缴纳工伤保险,既是对职工的负责,也是企业规避用工风险的“安全阀”。若垫付了医疗费,对于劳动者获得的对应商业医疗险赔款,可依法主张返还,既不纵容不当得利,也不让自身合法支出付之东流。

## 本周说法

## 到手的工作offer缘何“飞”了?

□ 单海涛



漫画:商颖

在职场中,offer一般指offer letter,是用人单位向求职者发出的正式录用通知书,通常包含岗位名称、薪资结构、福利待遇、入职时间等关键信息。收到offer,往往意味着双方达成初步的劳动合同意向。

历经五关斩六将,收获一份报酬丰厚的offer是每个求职者的梦想。可是,如果存在拒绝offer的意思表示,却在事后反悔,还能要求公司继续与自己签署劳动合同吗?近日,北京市第三中级人民法院审理了这样一起案件。

## 一“薪”之差,求职者错失机会

“张总,经过慎重考虑,我愿意加入咱们公司。”为了寻求更好的就

业机会,小李来到北京的一家公司应聘。顺利通过面试后,小李还与公司投资总监张某围绕薪资进行了沟通,敲定了待遇细节。

然而,在收到张某发来的邮件时,小李却发现offer里面提到的待遇是13薪,即在标准12个月工资基础上,额外发放1个月工资。小李认为,这与自己此前认为的14薪存在较大差距。

带着心中的疑惑,小李再次拨通了张某的电话。张某明确表示,自己说的就是13薪,而且offer中的待遇不能变更,除非老板肯肯。于是,小李当天就通过微信回复:“如果真的是13薪的话,我应该不会签署合同了。”

单位还算不错,待遇也不算低……反复思量一晚后,小李又在第二天通过

邮件进行了回复,表示接受offer。这一回,张某邀请小李再去公司面谈一次。面谈之后,张某告知小李,该职位已经另有人选,小李最终没有入职。

在小李看来,自己为了能够进新单位,在回复邮件后与原单位解除了劳动关系,未被公司录用,是被公司“放了鸽子”,于是以公司违反诚实信用原则、构成缔约过失责任为由向法院起诉,要求赔偿两个月工资。

## 覆水难收,原告诉求被驳回

北京三中院经审理认为,公司通过电子邮箱给小李发送了offer,该offer包含了职位、到岗时间、合同期限、薪资待遇等劳动合同的主要内容,这构成了法律意义上的要约。

小李对工资标准提出异议,并表示“如果真的是13薪的话,我应该不会签署”。结合双方沟通记录内容和日常生活经验,该意思表示应当认

## 【法官说法】

劳动关系的建立是劳资双方相互选择的结果,双方均享有缔约自由。法律赋予用人单位自主招录员工的权利,用人单位可依自身需要,本着审慎、诚信、合理的原则对应聘人员在全面考核基础上决定是否予以录用。

求职者与用人单位在签订录用合同的过程中,双方应当友好协商,最终达成合意,这是最理想的

定为小李对该公司offer的拒绝。

法官认为,小李的拒绝行为属于法律意义上的拒绝要约,会产生公司发出offer失效的法律效果,双方之间的合同关系不成立。由于要约的失效,受要约人继续承诺的,不发生合同成立的效果,即便小李在录用通知书规定的时间内回复接受录用,小李再对录用通知书进行承诺亦不发生合同成立的效果。小李签署录用通知书的行为也构成新的要约,应当经公司明确承诺后才能形成有效的录用。

法官认为,公司拒绝承诺后,小李新的要约失效,新的要约对公司不生效,不产生合同成立的效果。作为承诺一方,享有决定承诺与否的自由,故公司对小李未能被录用并无过错。小李未能提供证据证明公司存在恶意磋商、故意隐瞒重要事实等违反合同义务的行为,也不能证明其离职损失与公司的行为存在直接因果关系。因此,法院最终驳回了小李的诉讼请求。

结果,offer作为公司向求职者发出的要约,具有要约的法律效力,而求职者同意接受,则视为对要约的承诺,只有当承诺到达公司,双方的录用合同才能正式生效。

面对公司的offer,求职者有拒绝承诺的权利,然而一旦拒绝,offer就会失效,再对此offer进行承诺将不会产生合同成立的效力。因此求职者在收到用人单位的offer后,在做决定时应当慎重考虑后再做选择,避免因轻易拒绝而后悔。

惯适用的一种商业模式,合伙合同也应应运而生。它保障两个以上合伙人为了共同的事业目的,订立的共享利益、共担风险的协议。合伙合同可以是书面的,也可以是口头的。但是,由于合伙人在经营中容易因利润分配、亏损分担等问题产生纠纷,因此建议订立书面合伙协议,保障自己和他人的合法权益。一般情况下,如果合伙合同未提前约定分成和亏损如何承担,法律规定先协商,协商不成按实缴,无法确定就平分。具体而言,当合伙合同对于利润分配和亏损分担没有约定或者约定不明的,首先应当尊重合伙人的意思,由合伙人共同协商作出决定;其次,如果合伙人协商不成,则应当按照各合伙人的实缴出资比例进行分配、分担。结合本案案情,签订合伙合同同时,一定要注意依法签订书面协议,并对出资、管理、财务、分配、清算进行明确约定。定期对账,保管财务账目及凭证。合伙终止时,要及时清算。发生争议时应当及时通过法律途径解决,避免产生更大的损失。

在合作之初既未签订书面协议,在口头协议中只约定盈利分成比例为三七分,但未明确出现亏损时的责任承担问题,产生亏损后双方也一直未能协商成行,综合考虑双方投资比例、约定利润分配比例及合伙情况等,酌定参照双方约定的利润分配比例,由被告高某承担全部亏损的30%,即121938元×30%=36581.4元。同时,原告钱某支付给被告高某32000元运费中实际花费30000元,结余2000元亦应退还。最终,一审法院判决:被告高某支付原告钱某各项损失共计38581.4元。

(王琦 赵一杰)

## 【法官说法】

现实生活中,合伙经营已然成为社会经济生活中非常普遍且为大家习

## 合伙做生意未约定亏损承担方式

法院:共担风险

本报讯 朋友合伙做生意,只约定利润分配未约定亏损分担,当合伙项目出现亏损时,双方该按什么比例承担?近日,河南省灵宝市人民法院审结一起合伙合同纠纷案件,判决双方共担风险。

钱某与高某系朋友关系。2024年3月,双方合意后觉得做石英矿加工买卖是个不错的生意,便一起到外地某加工厂实地考察,并达成口头协议:“钱某负责出资,高某负责寻找原料及加工售卖,盈利双方三七分,钱某占七成,高某占三成。”协议达成后,两人买进石英矿石,钱某先后支付货款、运费、矿石加工费、日常开销费用等共计21万余元。2024年6月,这批矿石售卖后共价值9万余元,因亏损严重,钱某和高某多次协

商无果。2025年2月19日,钱某向灵宝法院故县法庭提起诉讼。

灵宝法院故县法庭受理案件后,为妥善化解矛盾纠纷,多次组织当事人进行调解,但双方意见分歧较大,未能调解成功。法官经审理认定,本案系合伙合同纠纷,民法典规定,合伙合同是两个以上合伙人为了共同的事业目的,订立的共享利益、共担风险的协议。两人买进石英矿石,目的是为了加工后售卖获利,但投资有风险,双方既然约定了盈利共享,就应承担亏损风险。首先,计算本案中此次合伙矿石加工生意的亏损为:矿石货款102600元+运费30000元+矿石加工费73240元+其他日常开销费用10000元-售卖矿石收入93902元=121938元。其次,关于亏损责任承担问题,本案中,钱某、高某双方

泄露患者个人信息  
乱象频发亟待整治

□ 郑朝菁

## 类案剖析

近年来,泄露患者个人信息(含医疗健康信息)的现象屡屡发生,引发公众的广泛关注。患者个人信息泄露影响范围广泛,后果严重。个人信息的泄露可能使患者遭受歧视,可能沦为电信诈骗等不法活动的工具,亟须引起重视。经分析相关案例,笔者发现主要存在以下三方面问题:

一是未获患者同意,侵权行为频发。随着互联网医院的普及,患者通过微信小程序等方式进行用户注册、绑定电子健康卡、挂号、问诊、查看诊疗记录等一系列操作,患者的个人信息存储于信息管理系统中,医生、护士等相关工作人员可以接触并处理患者的个人信息。管理系统通常只在最初收集时征得个人同意,如后续多次利用,则超出了初始授权范围,且患者对多数后续信息处理行为毫不知情,容易带来信息隐私泄露风险,进而引发侵权纠纷。

二是内外监管空缺,信息滥用频发。部分医院内部监管机制缺位,对于浏览、修改患者个人信息的权限,主体界定不清、实施细则不完善,或缺乏对患者个人信息的留痕措施,或缺乏对内部工作人员非法使用患者个人信息的规制措施,致使医生、护士、医院行政人员等多重主体均可获取并使用患者信息,为相关人员非法使用患者个人信息提供了可乘之机。患者个人信息处理行为还涉及政府、医药公司、保险公司、数据代理公司、互联网企业等多个环节,信息泄露隐蔽性强,外部监管难度较大。

三是巨大利益驱使,网络犯罪高发。个人的医疗健康信息经过挖掘、加工,可成为数据资产,从而具有显著的商业价值,在巨大利益的驱使下,犯罪分子利用黑客技术窃取患者的医疗健康信息,牟取非法利益。部分从事医疗数据统计、传输、维护等信息管理工作的人员,非法收受他人财物,非法提供手中所掌握的大量医疗健康信息,加剧了信息泄露风险。

对此,笔者建议:

一是完善内部、外部监管体系。医院应完善内部监管制度,强化权限区分、处理记录留痕等技术性监督措施,建立规范化信息处理流程,保障患者个人信息处理过程的合法性与正当性;提升内部信息管理系统的数据安全防护水平,使患者个人信息免遭非法入侵、损毁和丢失。外部应建立多部门协同监管的机制,采取行政监管叠加技术治理的治理模式,明确监管主体责任分工,统一监管规范和技术应用标准,推动患者个人信息流转规范化。

二是健全信息收集、利用机制。一是医院在诊疗活动中收集患者个人信息时,应遵循最小必要原则。二是对于个人信息保护法规定的五类同意豁免的情形,应注意“个人信息已公开”情形,因患者提交于特定医院的信息仅在特定医院内流通,不属于狭义的“已公开个人信息”,其后续处理行为,仍需获得患者的知情同意。患者个人信息处理需充分保障患者的个人信息自决权。医院在收集信息时,应充分告知患者收集其个人信息的范围、目的、主要使用场景,以及患者个人信息被滥用或遭受侵害时的救济渠道。三是若患者个人信息被用于新的目的,医疗机构需再次取得患者同意,获取同意可采用动态化、具体化的方法。

三是强化患者个人信息司法保护。对于医护人员将其在履行职责或者提供服务中获得的个人敏感信息出售或提供给他人的,构成犯罪的,应依法予以打击;同时也应严厉打击非法获取公民个人信息的犯罪,实现全链条惩治。对于泄露患者个人信息的侵权案件,应完善损害赔偿范围、减责、免责事由等方面的裁判规则,统一类案裁判尺度,最大化实现同案同判。

