

我省工伤伤残津贴人均再涨 10%

省人社厅:各地要确保在今年5月底前足额发放到位

本报讯 (记者黄细英 通讯员粤仁宣)日前,省人社厅印发的《关于2015年度调整我省工伤伤残津贴的通知》(以下简称《通知》)指出,从今年1月1日起,我省将统一调整全省工伤伤残津贴;调整比例按照2014年全省月人均伤残津贴的10%左右确定。省人社厅要求,调整伤残津贴所需资金各地要确保在2015年5月底前足额发放到位。

据了解,调整对象包括两类人员:一是2014年12月31日前(含本日)已领取伤残津贴、在2015年1月1日后仍符合继续享受伤残津贴条件的一级至四级工伤伤残人员。二是2015年1月至6月首次领取伤残津贴的一级至四级工伤伤残人员,在核定首次领取伤残津贴的月标准时,同时按《通知》进行调整,调整增加额从首次领取伤残津贴之日起发放。

普遍调整:
定额涨128元,再加定比5%

除了每人每月128元的定额调整,一级至四级工伤伤残人员还可再享受5%的定比调整。2014年12月31日前已经领取伤残津贴的,按本人调整前伤残津贴月标准的5%定比计算调整额;2015年1月至6月首次领取伤残津贴的,按本人首次领取伤残津贴月标准的5%定比计算调整额。

特殊倾斜:
逾75岁年加发1200元

对今年6月30日前(含当日)年满75周岁及以上的一级至四级工伤伤残人员,除了享受普遍调整的待遇,每人每月还将加发100元,全年共1200元,单列一次性发放,不纳入伤残津贴年度调整基数。

领取伤残津贴的一级至四级工伤伤残

军转干部,经调整后未达到所在市调整后平均水平的,按该市平均伤残津贴额计发。

领取伤残津贴的一级至四级工伤伤残人员,经调整后其伤残津贴仍低于2010元/月的,按照2010元/月的标准发放。

五至六级工伤伤残人员:
伤残津贴增加10%比例

根据《通知》,2014年12月31日前(含本日)按规定享受伤残津贴的五级至六级工伤伤残人员,从2015年1月1日起,其伤残津贴在2014年伤残津贴计发标准的基础上增加10%,由用人单位负责支付。

根据该通知,我省2014年12月31日前(含当日)按规定享受伤残津贴的五级至六级工伤伤残人员,从2015年1月1日起,其伤残津贴在2014年伤残津贴计发标准的基础上增加10%,由用人单位负责支付。

工会律师团在行动

行动人

法律援助:欧阳锋 陈宇佳
(广东君存律师事务所)
记者:许接英

“三期”女工也不能太任性

基本案情

彭某于2004年入职某公司,担任车间普通员工。2012年彭某政策外怀孕,为躲避当地计生部门的检查,于2012年12月25日起,没有向单位请假,也没有再回单位上班。用人单位于2012年12月26日对彭某的旷工行为发出警告信敦促其回来上班,并列明厂规规定中旷工行为的严重后果,即旷工满三天的,视为自动离职。但是彭某并没有理会用人单位的警告,也没有及时补办请假手续,直至2013年1月14日用人单位收到彭某寄来的要求休产假的《通知书》。三日后,用人单位以彭某旷工满足自动离职条件及政策外怀孕违反计划生育的规定,向彭某发出了解除劳动合同的通知。2013年2月4日,彭某以用人单位违法解雇怀孕女职工为由提出劳动仲裁,要求用人单位支付违法解除劳动合同赔偿金63128元。

经审理,劳动仲裁委员会认定彭某的旷工行为属实,符合用人单位规章制度中“自动离职”的条件,用人单位无需向其支付经济补偿金,驳回彭某要求支付违法解除劳动合同赔偿金的仲裁请求。

律师说法

本案中,用人单位在《厂规细则》、放假通知单、劳动合同中都明确规定了“旷工两天以上的当自动离职处理”的考勤纪律,彭某在请假的环节上没有得到用人单位的批准,也没有任何证据证明其履行了规范的请假手续。用人单位最终以彭某旷工满三天、严重违反规章制度为由解除与彭某的劳动合同,符合法律规定。

女职工在享受产假、哺乳假等法定假期的同时,应当遵守用人单位的规章制度,严格按照用人单位规定的请假程序办理请假手续。如果“三期”内的女职工像彭某一样存在《劳动合同法》第三十九条规定的情形之一的,用人单位依然可以与其解除劳动合同。如果用人单位故意不批准请假的,女职工应当保存办理请假手续的相关证据及用人单位不同意批准法定假期的证据,以便在对簿公堂时能还原客观事实。

辞退严重违纪员工 举证不能要输官司

■本报记者 许接英 通讯员 钟春连

想以严重违反规章制度随意炒人?不可这么任性。用人单位除规章制度本身要符合相关法律规定,还得充分举证劳动者违章。近日,中山市第二人民法院就发布了两起劳动争议案件,相似的案情,只因用人单位举证程度不同,判决结果大相径庭。

案例1 举证不足 用人单位认为员工怠工将其辞退被认定违法

兆某于2003年12月入职华夏公司(化名)担任料房组长,并于2014年5月被公司辞退。同年6月,兆某向中山市劳动争议仲裁委员会提出申请,索经济补偿金等11万余元。仲裁委裁决用人单位支付解除劳动关系赔偿金等约5.8万元。

华夏公司不服该裁决,向中山市第二人民法院起诉。公司诉称,兆某自2014年4月17日起每天考勤后不参加工作,与其他员工一起聊天、玩手机、抽烟。华夏公司认为兆某的行为,属于怠工行为,可

视为旷工行为,公司完全可按照法律规定解除双方的劳动合同,并无须向兆某支付任何经济补偿。

为证明自己主张,华夏公司提交视频光盘、员工手册等证据,并申请证人卢某某、文某某出庭作证。其中员工手册上确实写明员工如果存在借故罢工、怠工或鼓动他人罢工、怠工等行为,企业可予以解雇。但是,这本手册虽然有华夏公司盖的公章,并没有兆某的签名。

中山市第二人民法院经审理认为,华

夏公司提交的视频光盘仅为复印件且该视频内容无法反映被拍摄人的身份,其亦未提交证据证实员工手册通过民主程序制定并已向劳动者公示且由劳动者签收。其次,证人卢某某、文某某现仍为华夏公司员工,其与华夏公司存在利害关系。因此认定华夏公司提交的证据不足以证明兆某已达到其员工手册规定的可以辞退的条件,应承担举证不足的不利后果,故认定华夏公司辞退兆某属违法解除,驳回华夏公司的诉求。

案例2 举证充分 员工一年内两次与同事打架被公司开除无须赔偿

李某某于2006年2月入职升升公司(化名)担任司机,平均工资为8000元/月。2014年7月18日,升升公司以李某某与同事王某某发生争执并将其打伤为由,根据《员工手册》的规定及“处理决定通报”,与李某某解除了劳动合同。

李某某认为升升公司属违法解除劳动合同,遂诉至法院,请求判令升升公司向其支付赔偿金17万余元。

根据升升公司提供的《员工手册》显

示,员工打架、斗殴、赌博、吸毒有其一者,或者与同事或其他人员发生争执有肢体冲突者,公司将予以开除。此外,升升公司提供的调查笔录还反映,李某某于2013年12月30日在工作中与同事张某某在工作中发生口角争执,并出手互相推搡,后保安及时赶到制止了打架事件。公安机关出具的治安调解书则反映李某某与王某某于2014年7月12日18时许,因工作琐事发生纠纷,随后双方发生肢体冲突,李某某自愿一次性

赔偿6000元给王某某作一切医疗等费用。

中山市第二人民法院经审理认为,因治安调解书反映李某某在工作场所存在殴打他人的行为,且李某某需赔偿王某某6000元应属情节较重。同时升升公司《员工手册》将打架、斗殴等列为可以开除的行为之一并未违反法律法规的强制性规定。法院据此认为,升升公司以李某某与他人打架为由与李某某解除劳动合同并无不妥,从而驳回了李某某的诉求。

法官说法

中山市第二人民法院民五庭周斌法官指出,根据《劳动争议调解仲裁法》第六条规定,用人单位以劳动者违反其规章制度或劳动纪律为由,与劳动者解除劳动合同的举证责任由用人单位承担。因此,用人单位在与劳动者解除劳动合同时,首先要审

辞退员工的举证责任由用人单位承担

查用人单位依据的规章制度是否违反相关法律法规的强制性规定,以及该规章制度是否经过全体职工或职工代表大会民主讨论通过并已向劳动者公示或由劳动者签名确认。其次,用人单位还需提供其与劳动者解除劳动合同的理由是否成立的证据。如

上述第二个案例,如用人单位未能提供劳动者在工作场所中打架的充足证据,而劳动者对其在工作场所中打架的行为不予确认,那么用人单位就需承担举证不能或举证不足的不利后果,法院就会认定用人单位系违法解除与劳动者的劳动关系。