

工伤工人被辞 赢官司也难返原岗

用人单位:调整岗位可以 律师:关键看受伤后是否适合原岗位工作

本报讯 (见习记者蓝娟)一农民工工伤后,经调整岗位工作约5个月后,被解除劳动合同。虽经二审判令“双方继续履行劳动合同”,但历时1年后,该农民工仍未如愿回到原工作岗位。

工伤后上班“违纪”遭解雇

来自湖南的何明辉,于2010年8月31日入职广州市番禺创信鞋业有限公司(以下简称“创信公司”)。2010年11月25日9时10分,何明辉在清理利拿机内的余料时,被利拿机压伤左手。2011年9月13日,何明辉的伤情被鉴定为六级伤残。同年11月1日,何明辉回创信公司上班,工作岗位调整为倒废料员。

2012年4月10日,何明辉在倒废料途中,因手推车轮子被垃圾缠绕,故前往途经橡胶二厂寻找工具弄掉垃圾,以便继续工作。当日,创信公司以何明辉上班时间擅离工作岗位、违反公司职工奖惩制度为由,将何明辉辞退。

打官司终恢复劳动关系

2012年8月13日,广州市番禺区劳动仲裁委员会裁决认为,何明辉途经橡胶二厂寻找工具是为了履行工作职责,也并未超出公司正常、合理的工作区域,创信公司的做法明显违反《劳动合同法》第48条的规定:“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行。”但因创信公司当庭表示不同意继续履行双方的劳动合同,该委遂裁决创信公司解除劳动合同违法,但并未裁决是否恢复劳动关系。

2013年1月21日,广州市番禺区人民法院仍判决确定解除劳动合同违法,但并未判决是否恢复劳动关系。

2013年7月10日,广州市中级人民法院的判决认为,依据《工伤保险条例》第36条规定:“职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的,享受以下待遇:……;(二)保留与用人单位的劳动关系,由用人单位安排适当的工作。”

……。经工伤职工本人提出,该职工可以与用人单位解除或者终止劳动关系,……”创信公司不符合上述规定,判决2013年7月10日起创信公司与何明辉继续履行劳动合同。

恢复劳动关系为何困难重重

“恢复劳动关系官司就打了近1年,本以为我可以安心工作了,可没想到公司却挖空心思地阻挠我工作,我又不不得不再次走上维权路。”何明辉对记者说道。

经2015年3月26日的广州市南沙区人民法院(编辑注:创信公司原属番禺区榄核镇。2012年9月30日,国务院批复同意将广州市番禺区的榄核镇划归南沙区管辖)和同年9月19日的广州市中级人民法院的判决表明,违法解除劳动关系的恢复应在原岗位恢复,但何明辉与创信公司“解除劳动合同”后,其原来仅有一名倒废料的工作岗位已经安排给其他人员,致使在原岗位继续履行已不具备条件。自2013年9月5日起,何明辉与创信公司在协商变更工作岗位的过程中,因薪酬及工作内容的原因始终无法达成一致,结合2014年5月14日创信公司向何明辉发出催促回厂报到上岗工作告知函,何明辉回厂被拒绝进入以及何明辉多次报警的事实,视该情形属于《工伤保险条例》第36条规定“难以安排工作”的情形。

2015年10月14日,创信公司副经理徐启英在电话中对记者说,服从2014年3月18日广东省高级人民法院维持二审判决的裁定,即为何明辉提供了在厂内登记来访人员或者捡拾垃圾工作,月薪1895元,加班费另算。

律师:用人单位有就业歧视之嫌

据一位不愿透露姓名的律师表示,关键要看受伤工人是否适合原岗位工作。此案中,何明辉受工伤后在原工作岗位倒废料工作约5个月,在一定程度上显示,何明辉适用原岗位工作,用人单位不能以已经安排给其他人员,致使何明辉在原岗位继续履行已不具备条件为由,从而进行调岗,用人单位有就业歧视之嫌。



■何明辉

蓝娟/摄

工会律师团在行动

行动人 法律援助律师:江银保(广东金圳律师事务所)
记者:许接英

企业调岗降薪逼员工自离

■案情简介

李剑于2004年7月入职全球500强企业汉高(中国)投资有限公司,任职AI业务部的区域销售经理,工作地点为深圳。李剑的月正常工作时间为35950元,离职前月平均应发工资为41092元,工资支付方式为每月25日以银行转账发放当月工资。李剑的社保则由公司委托一家深圳公司缴交。今年7月3日,公司以李剑未到东莞虎门打卡上班为由,解除了劳动关系。

■办理过程

江银保律师接手案件后,认真分析案情。据李剑陈述,公司因今年经济效益不好,为节约人力资源成本,找各种理由刁难老员工,通过频繁调岗等方式逼迫员工自离,或以员工未到新岗旷工为由将其直接解雇,本案就是如此。

江律师了解到,该公司已依法成立工会。据公司和李剑签订的书面劳动合同显示,该合同中约定李剑是不定时工作制,即不需要上下班打卡。此外,公司单方无故将员工从深圳调往东莞虎门上班也不合法,员工可以拒绝,且把员工岗位级别也降低调整了。因此公司以员工未到东莞虎门打卡上班为由扣工资及解雇行为是违法的,故依法应支付赔偿金,但员工的离职前平均12个月工资已超过深圳市社平工资的三倍,依法按深圳市社平工资的三倍计。

■办理结果

本案经立案、开庭后,深圳市劳动人事争议仲裁委员会主持双方调解,确定由公司于2015年9月25日前一次性支付员工350000元整。但公司以要缴税为由未完全支付以上金额。江律师表示,该调解书经双方签字及劳动仲裁委公章确认,是具有完全法律效力的法律文书,公司拒绝完全履行法律文书,员工方可以依法申请法院强制执行。

拿到伤残鉴定结果时已过复查期

员工质疑企业隐瞒致其权益受损

本报讯 (记者周昊)伤残鉴定结论出来后,由于未及时提起复议,导致工伤员工权益受损。于是,工伤员工与用人单位产生争议:员工称对鉴定“不知情”,用人单位则称“材料是其本人提供”。

工伤员工:伤残鉴定自己毫不知情

老家在广西崇左的卢旭坚先生于2013年7月随老乡一起来穗务工,同年8月入职绿鸣公司任装卸工。2013年9月16日,卢先生在公司仓库装车时不慎踩滑从车厢上摔至地面,导致全身多处受伤,卢先生随后被厂方送往广州市番禺区中心医院治疗。经诊断,卢先生左手多处骨折,右脚及头部也都有受伤。受伤后的卢先生离开岗位,先后在广州康复中心及家中休养。

2014年7月,卢先生接到通知返回绿鸣公司继续工作。返工第一天卢先生提出了申请工伤认定的要求,但企业管理人员却告知卢先生“认定已经做了”,这个答复令卢先生感到非常意外。随后,企业分别拿出了卢先生的《工伤认定决定书》与《广州市劳动能力鉴定结论》,卢先生看到鉴定书上写明自己劳动功能障碍程度为九级,《工伤认定决定书》出具的时间为2013年12月2日。卢先生告诉记者,根本不知道企业是何时为自己申请的工伤,而对于鉴定书中九级的鉴定结论,卢先生认为自己全身多处骨折,至今左手仍无法环握。

随后,卢先生带着这伤残鉴定书向广州市番禺区人社

局咨询能否重新认定。工作人员告诉卢先生,鉴定书都有注明不服认定申请复查的时间期限,如今已经过了复查期,不能重新申请鉴定。因此,卢先生认为是公司的隐瞒导致自己错过了复查申请的时效。

用人单位:“鉴定材料是其本人提交”

记者随后致电绿鸣公司,当初为卢先生办理相关手续的梁女士告诉记者,卢先生受伤后公司立即安排了治疗并支付了全部的治疗及休养费用,公司也按照相关规定第一时间为卢旭坚申请了工伤认定及劳动能力鉴定。梁女士说,卢旭坚的相关认定需要的资料都为他本人提供并签字,公司也有相关的留底,并未隐瞒。

2015年8月5日,卢先生被绿鸣公司辞退。8月14日,双方经协商后签署了一次性工伤赔偿协议书,绿鸣公司一次性补偿卢先生各项费用共计72000余元。

律师:公司应及时告知员工鉴定结论

广东公正律师事务所律师谭友华告诉记者,用人单位应当在职工受伤三十天内向劳动局提出工伤认定申请;而劳动能力鉴定,用人单位和个人均可以提出申请,但鉴定结果应及时告知对方,若因为超期而导致无法复查致员工权益受损,企业应承担相关责任。本案中绿鸣公司称办理鉴定的相关资料为卢旭坚本人提交且有留底签名,故若因超期无法复查致卢旭坚权益受损,则可能需要双方共同承担责任。