

工伤后“被离职” 告雇主“三宗罪”

法院判决后,当事员工共获1.2万元赔偿

■全媒体记者 杨意

工伤休养一直未返岗,突然接到单位发来的“劳动合同到期,劳动关系终止”的通知书,这让黄先生很恼火。由此引起的劳动纠纷,双方各执一词。去年1月10日,黄先生以“未支付加班工资、未休年休假、违法解除劳动关系”这“三宗罪”将单位告上法庭。近日,经法院两轮审理后,黄先生获得了带薪年假工资、解除劳动关系经济补偿金合计12000多元。

记者采访了东莞市律师协会副会长、东莞市工会法律服务律师团团长、广东汉章律师事务所律师李爱东律师,解析此案涉及的相关劳动法规。



【案情回放】

重庆开县的黄先生,2011年8月16日,来到广东务工并与东莞长安一商店签订《劳动合同》,担任洗过滤器的员工。2015年7月7日,黄先生在工作中受伤,受伤后住院治疗至2015年8月17日,出院医嘱建议全休一个月,后转至门诊治疗。黄

先生所受伤害被东莞市社会保障局认定为工伤。受工伤后持续治疗,商店也没给黄先生安排工作,黄先生也一直未再返回岗位工作,在商店的宿舍居住。直到2016年1月4日,商店以合同到期要求他搬出宿舍。

黄先生与商店的合同期限是2015年1月1日到2015年12月30日。2016年1月10日,黄先生接到解除劳动合同通知书后,以“未支付加班工资、未休年休假、违法解除劳动关系”将商店告上法庭。

【案情聚焦】

黄先生称,他每天上班8.5小时,(8:00-12:00、13:00-17:30),合同约定每月基本工资2500元,但是他每天超时上班却没拿过加班费,因此提出每月的工资应该是:基本工资+加班工资=3756.48元。对此,被告商店负责人称,黄先生提出的加班费无事实依据,需要加班的月份,工资

焦点1:“加班工资”到底有没有?

已经支付给黄先生。但双方始终均未能提供考勤记录,也没有证据佐证双方说法。

法院判决:东莞中级人民法院判决认为,黄先生主张商店需支付其加班工资的理据不足。

律师点评:本案双方始终均未能提供

考勤记录,黄先生与商店签订劳动合同明确约定每月工资为2500元,而非基本工资,且未约定工作时间,因此,只要黄先生在每月固定时间内的小时工资不低于东莞市同期最低工资标准,则视为商店已经足额支付黄先生劳动报酬,不需要另行支付加班劳动报酬。

焦点2:“年休假”和“过年假”能否抵消?

黄先生称,2014年、2015年均可享受带薪年假5天,但是未休年休假。商店称,商店人员少,春节期间均从农历12月27日放假至一月初七或初八,但仍按2500元的月工资全额支付工资,商店提供2016年《放假通知》、工资单佐证。

法院判决:法院认为黄先生在2016年提起申诉,其可以对2015年末休年假工资提

起请求,对于2014年末休年假工资已经超过1年的仲裁时效,不予审查。被告商店没能提供证据证明其已安排黄先生休2015年的年休假,故根据《职工带薪年休假条例》,扣除已支付的一倍工资,商店还应支付被告相当于正常工作时间工资二倍的带薪年假工资,黄先生2015年的时薪为9.52元/小时,故其2015年末休年假工资为:9.52元/小

时×8小时×5天×200%=761.6元。

律师点评:年休假和过年假是两个不同的法律概念,是不可以抵消的。就本案而言,商店主张的抵消年休假时间2015年农历12月27日-2016年正月初七,已是公历2016年的时间段,故商店仅未及时安排黄先生休2015年年休假,应当向黄先生支付2015年应休未休年休假工资。

焦点3:解除劳动关系有没有违法?

黄先生称,他从2016年1月被商店以合同到期不与申请人续签为由将他赶出,他们双方于2016年1月10日解除劳动关系,他认为商店违法解除劳动关系,需支付赔偿金。对此,被告商店称,黄先生医疗期满后,商店曾通知他回来续签劳动合同,否则双方解除劳动关系,黄先生没有前来续签,因此无需支付赔偿金。商店拿出给黄先生发出的续签合同通知书和公告等佐证,但是黄先生表示并未收到,不

予确认。同时表示自己在合同续签期间,找不到商店负责人续签。

法院判决:法院在审理后认为,商店是以劳动合同到期终止而解除双方之间的劳动关系,故黄先生主张商店违法解除劳动关系的理据不足。双方之间的劳动关系因劳动合同期满而终止,且商店没有有效举证证明黄先生不同意续订,根据《劳动合同法》规定,商店需支付黄先生解除劳动关系的经济补

偿金。黄先生月平均工资为2500元,工作年限为4.5年,则商店需支付经济补偿数额为11250元。

律师点评:用人单位在劳动合同到期之后,拒不与劳动者续签劳动合同,则应当向劳动者支付解除劳动关系的经济补偿金。就本案而言,商店未举证证明其合法通知黄先生,且黄先生拒绝续签劳动合同,故商店应当依法向黄先生支付其在本单位工作年限内的经济补偿金。

办理“积分入户”引纠纷 深圳人社局助维权

本报讯(全媒体记者王艳 通讯员余励斯)想入户深圳,积分达不到,参加办理“积分入户业务”公司组织的相关培训拿个职业资格证书,却发现不在深圳积分入户新政策范围内。近日,深圳市人力资源和社会保障局接到投诉,当事人称购买深圳一家公司的“积分入户业务”服务,并参加该公司组织的相关培训,单由于今年深圳积分入户政策调整,所报考的职业资格证书不在新政策积分范围,引起纠纷。经初步查证,共涉及70人,目前已退费40人,其余人员正在协商。

以“积分入户业务”名义 招揽学员参加培训

投诉人李小姐是广东海丰人。去年8月6日,她在深圳文艺复兴商务服务有限公司填写了积分入户业务受理单。由于2017年1月1日起,深圳积分入户政策调整,部分学员所报考的职业资格证书不在新政策积分范围,所以引起该公司与学员纠纷。

记者在该受理单上看见,李小姐共缴纳了考助理电子商务师费用2800元,办理满分入户2500元,受理单上写明保证后续不会涉及任何隐形收费。

收到投诉后,深圳市人社局立即组织市劳动监察支队、福田区人社局、福田区劳动监察大队对该公司进行联合执法调查。调查发现,深圳文艺复兴商务服务有限公司于2016年1月成立,不具备职业培训办学资质。2016年3月,该公司与深圳市前景职业培训中心签订培训合作协议,由深圳文艺复兴商务服务有限公司负责招生,由深圳市前景职业培训中心负责组织学员培训,前者向后者支付学员培训费用。深圳文艺复兴商务服务有限公司遂以办理“积分入户业务”名义招揽学员,承诺提供职业资格培训、积分入户、代办诚信证明、代办社保清单、代办学历验证等服务。

涉及70人 目前已退费40人

据初步调查,共70余人购买了“积分入户业务”服务,并参加了深圳市前景职业培训中心组织的相关培训,目前已退费40人,其余人员正在协商。

针对上述深圳文艺复兴商务服务有限公司涉嫌违法违规行为,福田区人社局当场下达了《劳动保障监察询问通知书》,要求该公司于3月17日上午9点30分携有关文件资料到福田区劳动监察大队接收询问调查。同时,针对深圳市前景职业培训中心涉嫌超越办学范围等问题,市、区人力资源部门也将一并开展调查。