

木工上班仅一周就发生工伤 因月均工资存争议索赔受阻

法院:用人单位承担举证不能后果,判赔劳动者近17万元

本报讯(全媒体记者许接英 通讯员谭英万)一年多前,来自四川的木工罗刚在工地干活仅仅一个星期就受了工伤。在计算相关工伤待遇时,围绕其受伤前月均工资,用人单位和罗刚本人争议不休。日前,一审法院以用人单位无法举证劳动者工资为由,采信了罗刚的工资主张,判决用人单位支付工伤待遇赔偿16.7万元。

2019年6月20日,罗刚入职广州一家建筑装饰工程有限公司,随后被派到深圳大地科技工业园项目部做木工。6月28日,上班刚一个星期的罗刚在工作中发生工伤,后被鉴定为九级伤残,停工留薪期为2019年6月28日至12月14日。

今年1月6日,罗刚要求公司依法支付相关工伤待遇,未果。无奈之下,他从公司处离职,并向深圳龙华区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,请求公司支付一次性伤残就业补助金9.6万元、停工留薪期工资6.6万元,以及律师费5000元。

记者了解到,罗刚入职时,公司为其缴纳了工伤保险,深圳市社保局在罗刚受伤后及时向其支付了一次性伤残补助金、工伤医疗费、一次性工伤医疗补助金,共计10万余元。工伤待遇暂按2018年度深圳市在岗职工月平均工资和全国城镇居民人均可支配收入标准计发。而罗刚的一次性伤残就业补助金、停工留薪期工资则由用人单位支付。

根据《广东省工伤保险条例》,职工因工受伤被鉴定为九级伤残的,与用人单位解除或终止劳动关系的,由用人单位支付职工本人8个月工资的一次性伤残就业补助金。然而,围绕罗刚的工资标准,双方的观点却大相径庭。

罗刚主张,其受伤前每月上班26天,每天工作11小时,

每日工资按每平方米32元至36元计件。每月平均工资约1.2万元。公司辩称,罗刚受伤前月平均工资是8500元。

双方确认有工资表,并经罗刚签名确认。但公司未能提供工资支付表等凭证证明罗刚的工资情况。仲裁据此认定,公司应依法承担举证不能的不利后果,采信罗刚的主张,认定罗刚的月薪为1.2万元。罗刚的三项仲裁请求全获支持。

公司不服,起诉至深圳龙华区人民法院。公司诉称,因罗刚入职仅一周即发生工伤,因此无法提供罗刚在单位领取过整月工资的会计凭证。但双方签订过书面劳动合同,合同约定罗刚工资待遇为包月工资4500元。公司仅需支付罗刚一次性伤残就业补助金3.6万元,停工留薪期工资2.25万元,律师费1875元。

根据公司提供的简易劳动合同书显示,双方约定以每平方米32元向罗刚支付计件工资,但未提及包月工资4500元。罗刚在答辩时补充称,公司为其缴纳的社保基数是9309元/月,这充分说明自己的月工资不是4500元。

法院经审理认为,公司提供的劳动合同不能有效证明其主张;公司不能提供工资支付表等证据证明罗刚的工资情况,依法应当承担举证不能的不利法律后果。此外,根据罗刚的木工岗位,结合深圳市该行业收入标准,罗刚主张的1.2万元显然比公司主张的4500元更接近。综上,法院采信罗刚的主张,判定其受伤前月平均工资为1.2万元。

2020年8月,一审法院判决公司向罗刚支付一次性伤残就业补助金9.6万元(扣除借支的1.1万元生活费后为8.5万元)、停工留薪期工资6.6万元以及律师费5000元。驳回公司的全部诉讼请求。



●法条链接

《广东省工伤保险条例》

第三十三条 七级至十级伤残职工依法与用人单位解除或者终止劳动关系的,由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金,由用人单位支付一次性伤残就业补助金,终结工伤保险关系:

(一)一次性工伤医疗补助金。标准为:七级伤残为六个月的本人工资,八级伤残为四个月的本人工资,九级伤残为二个月的本人工资,十级伤残为一个月的本人工资。

(二)一次性伤残就业补助金。标准为:七级伤残为二十五个月的本人工资,八级伤残为十五个月的本人工资,九级伤残为八个月的本人工资,十级伤残为四个月的本人工资。

以案释法

用人单位未按劳动合同约定时间发工资,违法!

本报讯(全媒体记者叶灿辉 通讯员冯汉荣)用人单位不按劳动合同约定的时间发工资,劳动者该怎样维权?近日,广州从化的赖女士向记者反映,其供职的学校未按双方签订的劳动合同约定时间发放工资,多次在当月20日之后才发上月工资。在屡次交涉无果后,她忍无可忍最终选择离职。

教职工:因工资经常迟发,无奈离职

2019年9月5日,赖女士入职位于广州从化区的广东某技工学校,担任幼儿教育专业的钢琴老师和班主任一职。入职时,双方签订的劳动合同约定学校每月20日前要发放上个月工资。然而入职后,赖女士却发现学校经常迟发工资。

“就职期间,上个月工资学校经常拖欠至次月月底才发放。其中,今年4月份工资更是拖到了6月5日才发,严重影响我的日常生活开支。”赖女士说。

赖女士表示,学校里像她一样被拖工资的,一共有50多人。他们曾多次与学校的财务和人事部门沟通,希望学校按时发工资,但都无济于事。

记者就赖女士反映的情况,采访了该技工学校副校长

王女士。对方表示,学校的确存在“当月20日之后才发上月工资”的情况,但都是“特殊情况”。“劳动合同是定在每月20日前发上月工资,但遇到法定节假日、周末时,会延后发,很多私立学校都是这样的。”王女士说。

学校每月20日之后才发放上月工资,是因为法定节假日或周末延误导致?赖女士向记者出示记录每月工资到账时间的银行流水,驳斥副校长的说法。“去年10月工资到账时间为11月22日,当天是周五,前5天均为工作日,并非法定节假日或周末。也就是说,学校完全可以在20日之前发工资。今年3月、4月也有类似情况。”赖女士说。

赖女士还提及,今年7月21日,她决定离职后,6、7月的工资迟迟未能结清。最终,她通过当地人社部门协调,才顺利讨回薪酬。离职后,赖女士曾多次试图与学校财务、人事部门及校长联系,就“不按劳动合同约定时间发工资”一事,向学校要求支付经济补偿,但校方均不予理会。

律师:不按时发放工资属违法行为

据记者了解,职场中,工资被延迟发放的情况并不少见。深圳某IT公司员工小朱表示,劳动合同中约定每月

20日发放上个月工资,但实际上,上月工资到账时间几乎都是下个月的25、26日。供职于广东某电视台的小李也表示,月底才发上月工资的情况属“家常便饭”,虽然觉得很正规,但也只能认了:“已经习惯了,跟财务说过,也没有办法”。

用人单位未履行双方劳动合同中约定的“每月20日前发上月工资”的行为,是否违法?广东岭南律师事务所律师马振涛表示,《劳动法》第五十条规定:工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。《工资支付暂行规定》第七条也规定:工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日,则应提前在最近的工作日支付。工资至少每月支付一次,实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。

“用人单位无正当理由,未按照双方劳动合同中约定时间向劳动者发放工资,属违法行为。根据《劳动合同法》规定,如果用人单位存在无故拖欠劳动报酬的情形,劳动者可以提出解除劳动合同并且有权申请经济补偿金。”马振涛建议,职工如遇到类似情况,可搜集单位拖欠工资的相关证据,向当地劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁,通过法律途径维护自己的合法权益。