

西安市总引人司法确认维权

本报讯(通讯员张来周 记者毛浓曦)西安市总工会职工服务中心近日运用“司法确认”程序,成功调解了一起经济纠纷,维护了农民工刘原的合法权益。

2014年8月24日,刘原在西安某废铁收购站工作时,被切割机压伤左手大拇指,导致粉碎性骨折。收购站老板赵豫将他送往医院治疗。出院后,刘原在与赵豫协商申报工伤和赔偿时发生了分歧。刘原遂来到西安市总工会职工服务中心求助。

该中心信访室受理此案后,办案人员来到废铁收购站调查。老板赵豫说,刘原受伤系违反操作规程所致,并且自己已支付了刘原住院期间的全部治疗费、护理费和生活费。而他的收购店于2012年已经注销,他与刘原之间是雇佣关系,刘原不属于工伤。

经中心信访室分析,双方确实不属于劳动关系,不能认定工伤。但仍告知赵豫,按劳务关系纠纷处理,也应向刘原做出赔偿。随后,经双方同意,西安市总工会职工纠纷人民调解委员会对纠纷进行了调解。双方达成协议,赵豫向刘原赔偿人民币40000元,住院治疗费赵豫已向刘原支付治疗费、护理费、生活费共计20300元,其余19700元达成协议后一次付清。

协议签字后,双方担心对方日后反悔。针对这种情况,工会职工纠纷调解委员会委派工作人员,代理双方当事人依法向新城区人民法院提出司法确认申请,并在法院的主持下进行了司法确认。

就业,进“门”你就别想走?

这样“捆人”行不通

王景龙

为了尽快上班挣钱,一些大学毕业生不情愿地在一些地方、一些岗位就业,准备机会就欲逃离。为了防止员工“闪跳”,一些用人单位使用了种种招数,给人职工捆了好几道“绳子”,这些“绝招”,对“治闪”有一定效果,但是违法的招数是不可行的。

加大赔偿

薛某,某医学院本科毕业后,回家乡一所卫生所就职。镇卫生所送其到市里某三级乙等医院进行了短期进修,并与她签订了四年的服务合同。合同约定,薛某在该单位工作不足四年,提前解除劳动合同时,按每年递减25%的数额向单位支付培训费用。培训费用包括学习期间的学费、住宿费、交通费、工资、奖金、补贴及一切福利待遇,后薛某经人介绍,欲在市里一社区卫生所工作。镇卫生所要求其按约支付学习期间的学费、住宿费、交通费、工资、奖金、补贴、福利待遇及违约金,共3万余元,否则不能放人。

说法:《劳动合同法》第22条规定,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;劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照规定支付赔偿金。小黄和小吴是各自独立的个体,他们与用人单位的劳动关系是独立的,其以劳动合同享有的权利义务是不能相互取代的。企业在劳动权利义务上相互“连带”是错误的。依据《劳动合同法》第9条,用人单位招用劳动者,不得要求劳动者提供担保,追究介绍人黄叔的责任也不应该。

说法:《劳动合同法》在第48条中特别规定,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;劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照规定支付赔偿金。小黄和小吴是各自独立的个体,他们与用人单位的劳动关系是独立的,其以劳动合同享有的权利义务是不能相互取代的。企业在劳动权利义务上相互“连带”是错误的。依据《劳动合同法》第9条,用人单位招用劳动者,不得要求劳动者提供担保,追究介绍人黄叔的责任也不应该。

株连无辜

小吴和小黄是一对情侣,都是刚毕业不久的大学生,女方小黄老家在北方,男方小吴老家在南方。二人经在北方某企业工作的小黄叔叔的引荐,来小黄叔叔所在的企业就职。因为工作环境不好、工资待遇低,上岗没几个月,小吴不辞而别,没办理任何手续,回南方另寻高就。因意见分歧,小黄没一同前往。后来企业将小黄和小吴一起辞退,并要小黄赔偿小吴不辞而别给企业造成的损失,还要追究介绍人黄叔叔的责任。

说法:《劳动合同法》在第48条中特别规定,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;劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照规定支付赔偿金。小黄和小吴是各自独立的个体,他们与用人单位的劳动关系是独立的,其以劳动合同享有的权利义务是不能相互取代的。企业在劳动权利义务上相互“连带”是错误的。依据《劳动合同法》第9条,用人单位招用劳动者,不得要求劳动者提供担保,追究介绍人黄叔的责任也不应该。

说法:《劳动合同法》第50条、第84条、

案或者其他物品的,依照前款规定处罚”。用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同时的书面证明,由劳动行政部门责令改正;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任”。



10月15日,在北京市大学生就业之家里举办的毕业生主题专场双选会上,毕业生向专家咨询求职注意事项。 李海生/摄

停工留薪工资缩水,法律不让!

■杨学友

案情回放

2013年5月,辽宁农民工老徐到一家车站货物运输公司从事搬运工作。双方签订的劳动合同约定,老徐的基础工资为2300元+绩效奖金,合同期为3年。

2014年11月20日,老徐在辅助叉车搬运货物过程中,不慎右腿被叉车,经诊断为右胫骨中段骨折。住院32天出院后,医方建议其休息3个月。2015年3月25日,老徐复查,医方出具的诊断书中再次建议老徐继续休息2个月。

当地工伤认定部门认定老徐为因工受伤,构成十级伤残。事后,当地社保局从工伤保险基金中向老徐支付了一次性伤残补助金19600元。自老徐治疗出院后,公司支付了老徐停工留薪期工资4600元。

老徐停工留薪期结束后,向公司提出无法再从事原来的工作,请求公司适当照顾安排工作。公司表示,除非继续做原来的工作,否则不能调整。老徐当即表示不再干了,并要求公司支付一次性伤残就业补助金、解除劳动合同经济补偿金,以及停工留薪期间工资。公司拒绝支付解除劳动合同经济补偿金和停工留薪期间工资。

老徐向所在地劳动争议仲裁委员会提起仲裁。仲裁委员会裁定:被申请人某货物运输公司支付申请人一次性伤残就业补助金按本人月工资计算,十级为8个月(22400元);停工留薪期工资15000元(扣除已经支付的4600元);经济补偿金(按本人2个月月工资标准计算)5600元。货物运输公司不服仲裁裁决,向法院提起诉讼。

法院经审理后,依法支持了劳动仲裁的全部仲裁结果。

法律评析

《工伤保险条例》第33条规定:职工因工遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。停工留薪期一般不超过12个月。工伤职工评定伤残等级后,停发原待遇,按照有关规定享受伤残待遇。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的,继续享受工伤医疗待遇。

上述规定表明两点:一是医疗期(停工留薪期)内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付;二是“工伤职工评定伤残等级后,停发原待遇”。本案老徐治疗出院后,医方出具了建议休息5个月的诊断书,该期间应当属于停工留薪期间,且未超过法律规定的12个月,应由单位按“原工资福利待遇”标准支付月工资。老徐被评定为十级伤残恰好在5个医疗期结束之时,因此,单位应当全额支付5个月的停工留薪期工资。

老徐向所在地劳动争议仲裁委员会提起仲裁。仲裁委员会裁定:被申请人某货物运输公司支付申请人一次性伤残就业补助金按本人月工资计算,十级为8个月(22400元);停工留薪期工资15000元(扣除已经支付的4600元);经济补偿金(按本人2个月月工资标准计算)5600元。货物运输公司不服仲裁裁决,向法院提起诉讼。

法院经审理后,依法支持了劳动仲裁的全部仲裁结果。

《工伤保险条例》第33条规定:职工因工遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。停工留薪期一般不超过12个月。工伤职工评定伤残等级后,停发原待遇,按照有关规定享受伤残待遇。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的,继续享受工伤医疗待遇。

上述规定表明两点:一是医疗期(停工留薪期)内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付;二是“工伤职工评定伤残等级后,停发原待遇”。本案老徐治疗出院后,医方出具了建议休息5个月的诊断书,该期间应当属于停工留薪期间,且未超过法律规定的12个月,应由单位按“原工资福利待遇”标准支付月工资。老徐被评定为十级伤残恰好在5个医疗期结束之时,因此,单位应当全额支付5个月的停工留薪期工资。

老徐向所在地劳动争议仲裁委员会提起仲裁。仲裁委员会裁定:被申请人某货物运输公司支付申请人一次性伤残就业补助金按本人月工资计算,十级为8个月(22400元);停工留薪期工资15000元(扣除已经支付的4600元);经济补偿金(按本人2个月月工资标准计算)5600元。货物运输公司不服仲裁裁决,向法院提起诉讼。

法院经审理后,依法支持了劳动仲裁的全部仲裁结果。

《工伤保险条例》第33条规定:职工因工遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。停工留薪期一般不超过12个月。工伤职工评定伤残等级后,停发原待遇,按照有关规定享受伤残待遇。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的,继续享受工伤医疗待遇。

老徐向所在地劳动争议仲裁委员会提起仲裁。仲裁委员会裁定:被申请人某货物运输公司支付申请人一次性伤残就业补助金按本人月工资计算,十级为8个月(22400元);停工留薪期工资15000元(扣除已经支付的4600元);经济补偿金(按本人2个月月工资标准计算)5600元。货物运输公司不服仲裁裁决,向法院提起诉讼。

法院经审理后,依法支持了劳动仲裁的全部仲裁结果。

《工伤保险条例》第33条规定:职工因工遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。停工留薪期一般不超过12个月。工伤职工评定伤残等级后,停发原待遇,按照有关规定享受