

员工病休9个月,企业拒绝发工资;试用期劳动者突发疾病,企业称其不享受待遇——

病休员工医疗期权益咋保障?

阅读提示

青岛一餐饮公司员工在劳动合同期满前10天因病入院,享受了9个月的医疗期。再返岗时,双方协商不再续签劳动合同,可对于病休假期是否计入工作年限,双方起了争执。

近年来,围绕员工医疗期的劳动纠纷日趋复杂,其中既有企业不履行责任义务的情况,也有劳动者小病大养损害企业利益的现象。医疗期维权标尺的界定,关系着企业和员工的双重利益。

双方劳动合同期满终止时间应当续延至2018年10月1日,该公司应当发放张某医疗期工资以及经济补偿共计11万元。

对此,代理律师赵琰表示,按照劳动法相关规定,劳动合同期满,劳动者在规定的医疗期内的,劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。病假工资及疾病救济费的具体发放标准应按照当地政府文件执行。比如,青岛市规定劳动者因病或者非因工负伤停止工作,在规定的医疗期内,停工医疗累计超过6个月的,发给本人工资60%的疾病救济费。

“因此,员工医疗期内虽不意味着发放全额工资,但也要执行相关规定,企业拒绝发放医疗期工资是不符合法律要求的。”赵琰说。

试用期员工应否享受医疗期待遇?

正式员工应当享受医疗期待遇,尚在试用期的员工与企业没有签订正式劳动合同,遇有突发疾病,能否享受医疗期待遇?

2021年6月,林某入职青岛一家外贸公司从事销售工作,双方签订为期三年的劳动合同,约定试用期为三个月,月工资8000元。

上班刚一个月,林某突发疾病住院治疗,向公司请了一个月病假,公司拒绝林某的病

假申请,并停发了林某工资。

林某认为公司侵犯了自己的合法权益,申请劳动仲裁,要求该外贸公司支付其一个月的病假工资4480元。

“林某住院治疗期间属于试用期,与我们没有建立正式的劳动关系,要求支付病假工资的依据在哪?”面对林某的仲裁请求,该外贸公司提出异议。

负责该案的仲裁员李向志表示,根据劳动合同法的规定,用人单位招聘劳动者可以依法与其约定试用期,试用期也属于劳动合同期限内,劳动者与用人单位自用工之日起即建立正式劳动关系。医疗期是企业员工因患病或非因工负伤停止工作治病休息的期间,在此期间企业不得解除劳动合同。

本案中,外贸公司以林某在试用期内双方未建立正式劳动关系为由,拒不支付病假工资缺乏依据,故林某的主张依法应得到支持。

“小病大养”“虚假病假”如何管?

“劳动法设置医疗期制度的目的,在于给予因病需要停止工作医疗的劳动者一定期限带薪休养,并免受用人单位解雇的特殊保护。”赵琰说,医疗期制度的有效执行有利于

保护劳动者的生命健康权,但在具体实践中,部分用人单位担心执行医疗期会对正常生产经营管理造成影响,甚至怀疑劳动者有小病大养、虚假病假问题。如果出现失信休假,劳动仲裁也会根据查明的事实作出合理裁决,保障企业合法权益。

2021年6月,青岛劳动仲裁委驳回了这样一起仲裁申请。员工胡某2016年与所在公司签订无固定期限劳动合同。2019年1月胡某因病长期休假,2020年5月公司送达医疗期满返岗工作通知,要求胡某按期返岗,如不能返岗也无法从事公司安排的其他岗位,公司将于一个月后解除劳动合同。

胡某病休期满仍未返岗,公司在支付其经济补偿和医疗补助费后解除劳动合同,胡某提起仲裁申请,却被依法驳回。

赵琰说:“该公司已经尽到了法律规定程序性要求和平等协商的义务。但如果用人单位忽略了这个程序,没有征询劳动者是否能去其他岗位的意见,在劳动者医疗期满后继续休病假的情况下直接解除劳动合同,则违反了法律的强制性要求,就要承担支付违法解除劳动合同的赔偿金的责任。”

针对“小病大养”“虚假病假”等问题,赵琰表示,享受医疗期虽然是劳动者的权利,但也要诚实守信,遵守用人单位的规章制度。如劳动者存在弄虚作假情况,用人单位有权予以处罚直至解除劳动合同。

青岛市劳动人事争议仲裁委员会仲裁员吴洁表示,实践中,应该在法律政策和执法层面,为劳动者营造一个宽松的休息休假条件和环境,既要保护劳动者的权利,也要保障企业的正常生产经营需要,平衡两者利益,共同构建和谐稳定劳动关系。

G 法问

小区内骑电动平衡车撞伤人,怎么赔

本期主持人 本报记者 周倩

读者来信

编辑您好!

日前,我在居住小区内散步,准备进入楼栋大门时,被一名骑电动平衡车的小孩儿撞伤,由此产生了不菲的医药费和误工费。请问我该如何维权?未成年人可以在小区道路上骑行电动平衡车吗?

北京 王先生

为您释疑

王先生您好!

针对您来信反映的问题,您在就医时应保存医药费、交通费等票据,及时保存证据,调取事发时监控录像、拍照留存等。此外,还必须还原事发场景,并多角度分析。

首先,衡量侵权人是否具有过错,要考虑骑车的未成年人是否随意变换骑行路线,是否在路中骑行,是否提前减速慢行;该未成年人监护人是否替其设定了电动平衡车的最大时速,是否跟随出行,是否尽到了监护责任。其次,还要从您本身是否具有过错的角度进行分析,您是否观察了左右侧道路情况,是否尽到了安全注意义务。

根据民法典相关规定,若该未成年人骑行电动平衡车随意变换路线,未注意观察行人,也未提前减速慢行,其电动平衡车最大时速较高,监护人也未尽到监护责任,未成年人将您撞伤,其监护人承担赔偿责任。但如果您没有尽到相应的安全注意义务,对于损害的发生亦有过错,则可以减轻侵权人的责任。

电动平衡车既不属于机动车,也不在非机动车产品目录内,根据相关法规,不能在机动车、非机动车道路上行驶。而居民小区内部道路性质特殊,往往为封闭道路,且没有划分机动车道、非机动车道和人行道,目前在居民小区内骑行电动平衡车尚无禁止性规定。

电动平衡车虽然不属于非机动车,但由于其存在驱动装置,滑行速度明显高于一般人行走的速度,一旦与他人发生碰撞,对双方均具有一定的危险性,因此对电动平衡车骑行人的标准要求不能低于行人标准,骑行人至少应靠路边骑行,并可参照道路交通安全法中关于非机动车出行标准,靠右侧骑行。

最后,未成年人道路安全知识、风险防范意识、应急处突能力等方面都未发展成熟。根据未成年人保护法第十六条规定,未成年人的父母或者其他监护人应当履行对未成年人进行安全教育的监护职责,这既是出于保护未成年人的目的,又是保护社会公众的现实需要,学校和社会力量也要一并重视安全教育和引导,共筑安全长城。

北京市第三中级人民法院 薛妍 于悦

上海法院宣判3起涉疫情诈骗案

本报讯(记者裴龙翔)记者从上海市高级人民法院获悉,近日上海嘉定法院、奉贤法院、松江法院分别对4月以来3起涉疫情诈骗案件进行宣判,3名被告人分别被判处六个月至一年九个月有期徒刑不等,并处罚金1000元至6000元不等。

4月7日,龚某某从山姆会员商店工作人员处获悉社区团购信息,其随即假借团购之名向参团居民预收钱款。4月7日起,龚某某在收到李某等参团居民的钱款后,即将款项提现充值至“虚拟货币交易平台”,犯罪数额共计2.2万余元,涉及被害人40余名。截至案件审理阶段,龚某某已将全部赃款退缴到位。

法院审理后认为,龚某某犯诈骗罪,鉴于其在庭审中否认主要犯罪事实,综合其犯罪事实、情节和后果,判处有期徒刑一年九个月,罚金6000元,在案违法所得2.2万余元将于案件生效后及时发还被害人。

4月14日,吴某某为骗取他人财物,在无货物来源的情况下,在数百人的微信群内发布消息谎称自己可以帮助购买香烟并送货上门。被害人刘某于当天向其提供的支付宝收钱码分4次共转入5380元,用于购买35条香烟。吴某某收到钱款后即将钱款全部用于归还欠款和日常消费,并注销其所使用的微信。法院审理后认为,吴某某犯诈骗罪,且系累犯,依法判处有期徒刑八个月,并处罚金2000元,并责令退赔被害人经济损失5380元。

4月中旬,沈某通过互联网短视频平台发布有蔬菜、肉、蛋等生活物资出售的虚假信息,骗得被害人田某某等6人钱款共计3332元。沈某收到上述钱款后,将钱款用于个人生活消费,到案后,沈某如实供述罪行并退出全部违法所得。

法院审理后认为,沈某犯诈骗罪,鉴于其如实供述自己的罪行,自愿认罪认罚,退出了全部违法所得,依法对其从轻处罚,判处有期徒刑六个月,缓刑一年,并处罚金1000元,扣押在案的涉案手机一部予以没收,在案违法所得3332元将于案件生效后及时发还被害人。

多次自助结账“薅羊毛”90后夫妻犯盗窃罪

本报讯 因为贪“小便宜”,90后夫妻多次在盒马鲜生超市购物自助结账时漏刷商品,最终涉嫌盗窃罪被提起公诉。4月25日,北京市东城区人民法院开庭审理并当庭宣判此案,以盗窃罪判处张某拘役四个月,缓刑六个月,并处罚金1000元;以盗窃罪判处刘某拘役四个月,缓刑六个月,并处罚金1000元。

张某与刘某是一对90后夫妻。2021年3月,二人在盒马鲜生超市购物后通过自助结账机结账时,偶然发现一些商品未扫码付款,但超市报警器并未报警。此后,夫妻二人先后六次到该超市购物,自助结账时仅结付少部分商品,故意漏刷大部分商品。超市在盘点库存出现损耗异常时,调取监控发现张某二人多次漏刷商品,随即报案。张某与刘某二人因涉嫌多次盗窃,且数额较大,被警方立案侦查。

东城法院经审理认为,张某、刘某以非法占有为目的,多次共同盗窃公司财物,且数额较大,已构成盗窃罪。鉴于二人有坦白情节,自愿认罪认罚,部分被盗财物已起获并发还,且家属已代为退赔其余损失,可对二人从轻处罚,并宣告缓刑。

该案的主审法官姬广胜提醒,“贪小便宜吃大亏”,消费者要提高法律意识,切不可因一时贪念逾越法律底线。超市经营者应加强监管,不断增强人力监督,提升技术防控机制,筑牢“安全门”,发现失窃后及时报警,避免反复失窃。

(任青)

本报记者 张婧
本报记者 张婧
“超龄劳动者权益保护”个案微观

仲裁协调帮助34名工人讨薪

本报讯(记者黄洪涛 通讯员钱佳 朱鹏)“盼了8个月,140多万元工资终于都领回来了!”“公司拆迁款拿到了!感谢检察机关帮助调解。”5月10日,江苏省如皋市检察院第五检察部检察官连续接到一家材料公司工人季某和企业负责人周某的感谢电话。

2021年10月,季某所在的某材料公司被列入拆迁范围,公司经营困难面临关闭。7月开始,公司未按约定支付工资。季某等人多次向公司催要未果,无奈之下,向如皋市劳动人事争议仲裁委员会求助。今年1月,34名农民工向如皋市检察院申请支持仲裁。

经查,周某早先经营一家船舶公司,彼时该批工人属于船舶公司,后因债务纠纷船舶公司停业,资产被法院拍卖,船舶公司名下仅剩一幢办公楼。经营不善的周某决定转行,租用原船舶公司厂房又开设了某材料公司,工人的劳动关系也从船舶公司转入材料公司。

检察官告知周某,船舶公司和材料公司实际控制人均为周某,工人的劳动关系从船舶公司转入材料公司时,未履行任何手续,工人未得到相关补偿,此次船舶公司名下的办公楼同属拆迁范围,若获得拆迁款后,材料公司仍不履行支付义务,则船舶公司应承担部分民事责任。

春节前夕,在劳动仲裁委、检察院和法律援助中心的共同努力下,34名工人与涉案公司达成调解协议,船舶公司对材料公司的给付义务承担连带责任。

3月26日,经协调,材料公司收到400余万元拆迁补偿款。随后,工人们终于拿到了久拖未付的146万元工资和补偿金。

G 说案

“超龄劳动者权益保护”个案微观

本报记者 柳姗姗

已超过法定退休年龄的职工,在企业未给其缴纳社会保险,解除劳动合同的情况下,可以请求支付社保补偿和解除劳动合同经济补偿吗?

案情回顾

今年63岁的赵某,于2013年12月17日入职吉林省松原市一家公司做保洁工作,当年每月工资950元,以后每年工资涨30元。在2020年4月因疫情原因,该公司于2020年5月末解除同赵某的劳动合同关系。

随后,赵某去松原市社保补交公司解除其劳动合同关系后续社保,被告知公司没有为其办理社保。赵某认为自己超过法定退休年龄,未享受社会保险待遇,公司应按每年一度发给其相当于一个月当地上一年度职工月工资标准一次性支付劳动保险待遇,同时,公司未依法为其缴纳社会保险费,也应给予其劳动补偿。

2021年4月12日,赵某向松原市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,同日,该仲裁委员会以赵某已达到法定退休年龄,不符合劳动法规定的劳动者资格为由,作出不予受理



5月11日,消防员在贵州省铜仁市玉屏侗族自治县皂角坪幼儿园引导小朋友进行火灾逃生演练。

5月12日是全国防灾减灾日,多地开展应急避险教育活动,普及防灾减灾知识,强化安全意识,提高自救互救能力。

新华社发(胡攀攀 摄)

超龄不离岗能要求解除劳动关系赔偿吗

系认定问题,不能反推得出劳动者未开始依法享受其基本养老保险待遇但达到法定退休年龄,其与用人单位构成劳动关系的结论。故赵某与公司之间所形成的关系,不能认定为劳动关系,亦不受劳动法的调整。

庭审过程

法院认为,用人单位和劳动者符合法律、法规的主体资格是劳动关系成立的首要条件。已经达到法定退休年龄,不属于法律、法规规定的劳动关系的主体范围。本案中,赵某入职公司从事保洁员工作时已经年满54周岁,已超过法定退休年龄(50周岁),其并非劳动法意义上的适格劳动者主体。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第三十二条规定:用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的,人民法院应当按劳务关系处理。该条款是关于已享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生争议的法律关系。

广东广和(长春)律师事务所高级合伙人王雨琦律师认为,劳动合同法第四十四条规定:“有下列情形之一的,劳动合同终止:……(六)法律、行政法规规定的其他情形”。劳动合同法实施条例第二十一条规定:“劳动者达到法定退休年龄的,劳动合同终止”。因劳动合同法实施条例属行政法规,其规定的劳动合同终止情形在劳动合同法第四十四条第六项规定的范围内。

当前,我国人口老龄化趋势正迅速发展,超龄人员就业情形越来越普遍,且绝大多数集中于餐饮、保安、清洁等劳动密集型的服务行业。根据相关法律规定,劳动者达到法定退休年龄则劳动合同终止,这意味着超龄劳动者不受劳动合同法保护。近年来,超龄劳动者遭遇讨薪难、维权难等事件屡被曝光,应进一步从法律层面保障该群体的权益,让他们享受作为合法劳动者的公平和尊严。

王雨琦建议,超龄人员就业时可以与用人单位签订劳务协议,明确工作内容、报酬、医疗等权利义务,一旦发生纠纷,劳动者可按照民法典合同编中的有关规定维护自身权益。

【审判结果】

法院认定,赵某关于公司支付其退休社保待遇赔偿金10080元及解除劳动合同经济补偿金9480元的诉讼请求,于法无据,不予支持。

【以案说法】

洁等劳动密集型的服务行业。根据相关法律规定,劳动者达到法定退休年龄则劳动合同终止,这意味着超龄劳动者不受劳动合同法保护。近年来,超龄劳动者遭遇讨薪难、维权难等事件屡被曝光,应进一步从法律层面保障该群体的权益,让他们享受作为合法劳动者的公平和尊严。

王雨琦建议,超龄人员就业时可以与用人单位签订劳务协议,明确工作内容、报酬、医疗等权利义务,一旦发生纠纷,劳动者可按照民法典合同编中的有关规定维护自身权益。