

大学毕业入职发生工伤 单位少缴社保导致伤残补助降低

员工受法律援助指点 调解获12万补偿款

□本报记者 赵新政

如果不是离职,梁作前与其所在公司之间的关系一定是融洽的。原因是他一直感激公司给了工作机会且劳动合同一签就是3年,公司也觉得他能够胜任工程师职务,工作努力业绩不错。

“我是八级伤残职工,在解除劳动关系时依法应获得一次性就业补助和医疗补助。”梁作前说:“公司为了少给钱或不给钱,提出要复查我的伤残等级。这个要求表面上合法,实际上又不合法,我明确拒绝后,公司还一再坚持。”

“既然公司出于私利,不惜损害员工的利益,那么,我也要拿公司未足额缴纳社保等违法行为说事。”于是,梁作前向公司索要未足额缴纳社保费致使其一次性伤残补助偏低的差额等费用。

经过仲裁和法院一审,最终经法院调解,公司一次性向梁作前支付各项补助12万元,其中就包括一次性伤残补助金差额28226元。

公司提议再鉴定 仲裁裁决不认同

2015年10月14日,梁作前劳动争议案如期开庭。庭审中,公司答辩称:梁作前同意在社保机构指定并经双方认可的医疗机构做完劳动能力复查鉴定后,根据其实际情况予以核算补偿费用,此后其反悔并拒绝进行劳动能力复查鉴定,有已经恢复劳动能力逃避鉴定的可能性。因此,拒绝支付各项工伤补偿。同时,梁作前未列明一次性伤残补助金的差额的法律依据,因此不予认可。

针对公司观点,高律师认为:一是劳动能力复查鉴定没有必要。因为,梁作前在工作中受伤致八级伤残后于2015年6月提出辞职,并得到公司同意,双方协商解除劳动关系的行为符合《劳动合同法》的相关规定。此外,梁作前在签订《解除劳动合同协议书》时,未表示放弃工伤保险待遇。

关于工伤复查的问题,《工伤保险条例》第28条规定:自劳动能力鉴定结论作出之日起1年后,工伤职工或者其近亲属、所在单位或者经办机构认为伤残情况发生变化的,可以申请劳动能力复查鉴定。而公司提出复查的时间,是在双方劳动关系解除之后,其已经不是申请复查的合法主体,无权提出复查申请。

梁作前的工伤被初次鉴定为捌级后,该公司未申请再次鉴定,故该鉴定结论已经发生法律效力。根据《工伤保险条例》和《关于北京市工伤保险基金支出项目标准及相关问题的通知》,用人单位应当支付一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金,具体标准为解除或者终止劳动关系时

3至18个月的本市上年度职工月平均工资。

由于双方解除劳动关系的时间在2015年7月21日,发生法律效力的鉴定结论为2014年6月5日,因此,梁作前的一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金应当参照2014年的标准计算,该公司认为应当按照复查后的鉴定结论标准计算的理由没有法律依据。二是公司没有依法按照梁作前实际工资收入缴纳社会保险费,并造成其少享受基金支付的一次性伤残补助金,该公司应补足这部分伤残补助金的差额。

《工伤保险条例》第10条规定:用人单位应当按时缴纳工伤保险费。职工个人不缴纳工伤保险费。用人单位缴纳工伤保险费的数额为本单位职工工资总额乘以单位缴费费率之积。而工资总额是指用人单位直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。

经查,梁作前受伤前五个月月平均工资5009元。根据《工伤保险条例》规定,从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金,标准为:捌级伤残为11个月的本人工资,故梁作前应享受的一次性伤残补助金55099元。而公司是按照3134元的工资标准为梁作前缴纳工伤保险费用的,致使一次性伤残补助金只有34474元,二者相差20625元,公司应予补足。

仲裁委受理后,裁决公司申领并向梁作前转发一次性医疗补助金58167元,由公司向梁作前支付一次性伤残就业补助金58167元、一次性伤残补助金差额20625元、停工留薪期工资差额668元。

入职半年负工伤 离职却不给待遇

梁作前是个80后小伙儿,用他的话说,这两年运气有点“背”。

2013年4月,大学毕业的他好不容易找到一份工作,北京北天科技有限公司录用了他。双方签订了一份3年期劳动合同,并约定其担任工程师职务。

合同签了、社保缴了、工作与专业正好吻合,梁作前认为自己没有理由不干活。然而,没到半年时间,他就受了工伤。

从这时起,他觉得干什么都不不得劲儿,去哪里都别扭扭扭。去年年中,他向公司提出了辞职。公司与他在解除劳动合同上

达成了一致,但在给付工伤待遇上商量不到一块儿。

“公司有意‘卡’我,提出很多无理要求,想方设法不支付工伤待遇。”梁作前说,他于2015年6月以个人原因向公司请辞,公司当即予以批准。

2015年7月21日,双方解除劳动关系并签订《解除劳动合同协议书》。该协议第6条约定:双方已结清工资、加班费、福利等,明确双方已不存在其他债权债务关系;第8条约定:除一次性医疗补助金和一次性就业补助金外,已经发生的部分费用如一次性伤残补助金34474元已经支

付完毕。

待办完离职手续,按照双方约定于2015年8月25日去社保机构申领一次性医疗补助金和一次性就业补助金待遇时,公司突然提出:梁作前必须去劳动能力鉴定委员会进行劳动能力复查鉴定,如果拒绝,公司将不支付工伤待遇。

“我的伤恢复得比较好,如果现在再鉴定恐怕还够不上级别。如果没有级别,当然就没有这些待遇了。”梁作前有点困惑:“公司为什么这样做?就是图省钱吗?这可是职工流血后应得的补偿啊?怎么可以取消呢?”

寻求法律援助 索要伤残补助差额

作为理工科大学生,梁作前知道自己虽然有知识、有文化,但欠缺专业的法律知识。为维护自身合法权益,他向北京致诚农民工法律援助中心申请了法律援助。中心指派公益律师高军生为其施援。

梁作前告诉律师:他于2013

年4月15日入职,双方签订的劳动合同到2016年4月14日为止。当年10月18日上午11点左右,在公司内搭建车载激光扫描仪的测试环境时,因折叠支架支起的部分突然掉落,致使其受工伤,并送到北京老年医院就诊。住院7天后出院,医院诊断其为:左手拇指开放性损伤、指骨骨折、拇指屈肌腱断裂。

随后,劳动部门认定其为工伤。2014年6月5日,经劳动能力鉴定委员会鉴定,确认其已达到职工工伤与职业病致残等级标准捌级。

“白纸黑字写明我是8级工

伤,公司又与我解除了劳动关系。”梁作前说,《工伤保险条例》明文规定他这种情况,还可享受一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金待遇,公司怎么不依法办事呢?

高律师认为梁作前诉求有理有据,合情合法,于是,代其向仲裁机构提出申请,要求公司支付一次性工伤医疗补助金58167元、一次性伤残就业补助金58167元、一次性伤残补助金差额28226元、停工留薪期工资差额1400元、2013年9月至2015年7月期间的未休年假工资4477元。

一审调解化纠纷 违约条款促履行

公司不服裁决,向法院提起诉讼。法院详细查明相关事实和法律适用依据后,向公司晓明利害。公司最终同意调解结案。法院出具的调解书显示:经协商,双方当事人自愿达成如下协议:双方劳动关系于2015年7月21日解除;公司向梁作前支付12万元;如果公司未按本调解书第二项确定的期间履行给付义务,还需向梁作

前支付逾期付款违约金1万元;双方劳动关系存续期间的所有争议均已解决,双方再无其他争议。

“公司怕违约再多给我1万元,所以,签协议的第二天就支付补偿款。现在,我又找到了新工作,过得比较开心。”梁作前表示,多亏律师帮忙,不然的话,这么难缠的法律问题真应付不了! (本文当事人为化名)

公益 律师
维权 纪实

工资变成了欠条 权利如何保障

□江鹏程

张桐是某小童装服装厂员工。由于单位效益不好,2013年全年单位仅发三个月工资。在张桐一再讨要下,2014年4月,老板吴俊给张桐打了一张欠条,上面写道:“欠张桐人民币29000元,利息1分。从欠款之日起两年还款。”2015年,为了生计,张桐去其它服装厂上班。期间多次向吴俊讨薪未果。2016年3月,张桐以吴俊为被告起诉至法院,要求吴俊偿还对自己的欠款及利

息。吴俊认为,本案是因工资产生的纠纷,应适用《劳动法》相关规定,应首先仲裁。所以法院无权受理该案。

法官说法:

根据我国法律劳动争议实行“一裁两审,仲裁前置”制度。所以,未经仲裁法院无权受理。而劳动报酬争议案件更为特殊,根据《劳动争议调解仲裁法》相关规定,劳动报酬案件实

行“一裁终局”,就是为了防止拖欠报酬一方利用自身的优势,规避诉讼程序,拖延诉讼时间,使劳动者无法及时得到相应救济。

以此看来,本案应属于劳动争议,应适用劳动争议相关程序。但是,可以想见的是,如果驳回起诉,仲裁时“资方”也会提出本案属于民间借贷争议,仲裁机关无权审理。或者利用自身的优势,规避案件审理等等,对

于希望得到快速救济的劳动者极为不利。

为此,《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》第3条明确规定,劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接向人民法院起诉,诉讼请求不涉及劳动关系其它争议的,视为拖欠劳动报酬争议,法院可以按照普通民事纠纷受理。

由此可见,由于本案中双方

仅仅就工资转变为欠条这一单一事实发生了争议,根据该条规定,法院可以按照普通民事纠纷受理。值得注意的是,本条适用范围极其有限,事实上,很多劳动案件中,双方不仅仅是对工资或者“欠条”发生争议,还有包括加班等用工事实、劳动合同效力等劳动关系其它方面产生争议,就必须按照劳动程序予以解决。

作者单位:怀柔区人民法院