

职工“失联”还应享有待遇吗？

因企业改制、停产等原因，一些劳动者离开单位。由于长期失联，有单位认为可以终止其劳动关系并取消其相关待遇。然而，这种做法不妥。因为，长期失联不代表职工的相关待遇可以说没就没！

通知送达不到位，解除劳动关系法律不认

【案例】刘艳入职某生猪定点加工公司后，因身患疾病，公司研究决定：准其回家治疗养病。此后几年，他未上班。2015年4月12日，公司两次通知他回单位上班，但他均未回应，也没有与公司联系。公司于2015年6月1日起，不再为其发基本工资，也不再缴纳社保费。2016年10月19日，公司申请仲裁，请求确认双方从2015年6月1日起解除劳动关系。仲裁委以双方法律关系明确，事实清楚，不适合劳动仲裁为由，不予受理。公司提起诉讼后，法院予以驳回。

【评析】公司有权随时要求刘艳上班，但必须依据法定程序进行。即以书面形式直接送达其本人，本人不在的情况下才可以采用其他方式送达。本案中，公司虽两次发出书面通知，但刘艳均否认收到通知。此种情形下，公司不能证明通知确已向刘艳送达，故其主张不会得到法律支持。

十年未上班，社保不能说停就停

【案例】周刚于1998年7月入职某印染厂，第二次签订的劳动

合同期限为10年。2010年10月周刚下岗，期间只领取生活费。2011年7月30日双方劳动合同到期后未续签。期间，印染厂改制为印染有限公司。改制方案规定，公司接受原企业的全部职工。公司未书面通知周刚办理安置手续，为其继续发放生活费至2010年3月、缴纳社会保险费至2011年12月止。不过，公司曾于2010年1月29日在报纸上通知周刚15日内来公司办理安置手续，其后又再次在报纸上通知周刚于登报之日起7日内到公司领取个人续保手续。

周刚于2015年1月申请仲裁，仲裁委以超过仲裁时效不予受理。周刚又诉至法院，要求确认与公司存在无固定期限劳动关系，并判令公司继续为其缴纳社保费用、支付其被拖欠的工资等。法院依法确认双方存在劳动关系，驳回其他诉讼请求。

【评析】《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（二）》中规定：“因解除或者终止劳动关系产生的争议，用人单位不能证明劳动者收到解除或者终止劳动关系书面通知时间的，劳动者主张权利之日为劳动争议发生之时”。据此，周刚的诉讼请求未超过法定的时效期间。

公司虽然在报纸发布了通知，但法律规定，劳动合同的解除必须书面通知劳动者本人，故公司单方解除劳动合同的决定不具有法律效力。尽管双方于劳动合同期满后未续签合同，但公司

仍定期向周刚发放生活费、缴纳社保费，应认定双方之间存在劳动关系。

停缴社保金多年，未必视为劳动关系解除

【案例】陈某系某机器制造公司职工，1999年因企业效益不好不再上班。2012年4月29日，该公司破产还债，但安置职工名单中没有他的名字。他要求清算组给予安置，经查阅档案，发现公司于2007年初已停止为陈某缴纳社会保险，并注明其自动离职。据此，清算组拒绝对陈某进行安置。陈某将清算组告至法院，请求判令清算组对其进行安置，最终得到法律支持。

【评析】《劳动法》第26条、第27条规定：劳动者有不能胜任工作等三种情形时，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前30日以书面形式通知劳动者本人。用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前30日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。而本案中清算组仅凭公司停缴职工社保费用就认定已解除陈某的劳动关系，不符合上述规定。所以，应认定陈某与公司存在劳动关系。

医疗期后未请假，劳动合同不能说解除就解除

【案例】曹胜利在公司被人摔伤（非工伤）后住院治疗，但

他在整个医疗期内，以及医疗期后继续治疗过程中，一直未正式向单位请假。为此，公司从其未上班之日起停发工资，并于其医疗期满后的第6日，要求他在3个月治疗期期满后7日内到公司办理离职手续，否则按照自动离职处理。

曹胜利回应称，他尚未出院，无法上班，不同意离职。一周后，公司向其发出书面解除劳动合同通知。

【评析】劳动者享受医疗期待遇，是法律、法规的强制性规定，在用人单位知情的情况下，不以劳动者必须请假为前提。本案中，曹胜利在医疗期满后虽未履行续假手续，但公司知道其仍需继续住院治疗。在此情形下，公司以其旷工为由解除劳动合同是违法的，且不具有法律效力。

《劳动合同法》第40条规定：劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。由此可见，劳动者在医疗期结束后，用人单位若解除合同，必须经过协商，或者调整工作岗位，且劳动者“不能从事由用人单位另行安排的工作的”，方可解除劳动合同，并依法向劳动者支付经济补偿金。而这家公司既未与曹胜利协商，也未为曹胜利另行安排别的工作，就擅自单方解除合同，显然与上述法律规定相悖。（杨学友）

违法使用“顶级”用语 工商查处予以罚款

为提高市场占有率，赢得更多的市场竞争机会，经营者不断推出吸引消费者的广告宣传用语，提高消费者消费欲望和购买力。但是一些不法商家为了争取更多的机会，使用了所谓“国家级”、“最高级”、“最佳”、“顶级”、“极品”等广告词语来误导消费者，侵害了消费者的权益。怀柔工商分局近期就查处了一起使用极限用语的违法案件。

典型案例

2016年6月，怀柔工商分局接到了一份举报情况移送函，举报注册在怀柔的某商贸有限公司违反《广告法》发布相关宣传内容。经调查，该商贸有限公司在第三方网络交易平台开设了网上销售旗舰店，在宣传某品牌不锈钢餐厨用具中，使用了“顶级优质不锈钢材质，放心与食物接触”的宣传用语，违反了《广告法》中不得使用“国家级”、“最高级”、“最佳”等宣传用语的行为。执法人员依法责令该公司删除或更换宣传内容，并作出罚款20万元的行政处罚。

工商提醒

经营者在宣传过程中应客观的、真实的表述所经营的商品或者服务，要确保广告用语合乎《广告法》有关规定、广告内容有依据，避免因夸大或者虚假宣传导致违法行为的发生。消费者在选购商品时，要增强辨别虚假宣传用语的能力，对于不当的宣传内容要求商家提供相关依据材料，不要轻易相信商家不合实际的宣传用语。

法规链接

《中华人民共和国广告法》第九条第三款规定：广告不得使用“国家级”、“最高级”、“最佳”等用语。

《中华人民共和国广告法》第五十七条第一款规定：发布有本法第九条、第十条规定的禁止情形的广告的，由工商行政管理部门责令停止发布广告，对广告主处二十万元以上一百万元以下的罚款，情节严重的，并可以吊销营业证照，由广告审查机关撤销广告审查批准文件、一年内不受理其广告审查申请；对广告经营者、广告发布者，由工商行政管理部门没收广告费用，处二十万元以上一百万元以下的罚款，情节严重的，并可以吊销营业证照、吊销广告发布登记证件。

怀柔分局 孙荣秋



怀柔工商专栏

1.5万元修车款引官司 法院为啥判车主再付全款

□本报记者 李一然

日前，海淀区法院审理一起因维修车辆引发的维修费纠纷案。车主张先生因无证据证明自己已经支付1.5万元修车款，故法院判决其按照《维修服务委托书》约定向4S店支付全额维修费23835元。

事情起因于2015年9月份，张先生的现代牌汽车因进水送到该4S店维修。因此车未上涉水险，修理发动机的费用无法理赔。于是，张先生与4S店业务员户某、丁某私下商量过如何理赔等问题。

此后，4S店起诉称，2015年9月25日，张先生与其签订《维修服务委托书》，约定本店对张先生的车辆进行维修并更换发动机。10

月29日维修完毕，各项费用共计23835元。当日，张先生将车提走，但未结账。随后，4S店多次催要欠款，张先生至今未予支付。故4S店起诉要求张先生支付车辆维修费，以及逾期付款的利息。

庭审中，张先生对4S店陈述的事实过程无异议，但称其在修车过程中，4S店业务员李某提出可以少给一部分。两人商量后，张先生同意支付1.5万元维修费，并在提车时将钱交给了李某。因此，不同意4S店的诉讼请求。不过，张先生对自己这项主张没有提交任何证据予以佐证。

4S店申请人，即业务员李某、户某、丁某出庭作证。户某、丁某称其曾听说过张先生与李某有

1.5万元钱的纠纷，但不知道具体内容。李某称自己没有收张先生的钱。由于李某系该争议的利害关系人，法院依照有关法律规定，对李某关于未收到张先生1.5万元维修费的陈述不作认定。

海淀法院审理后认为，依法成立的合同，受法律保护，对当事人具有法律约束力，当事人应当全面履行合同约定的义务。本案中，张先生将车辆交至4S店要求维修，4S店接受其维修服务委托，并实际履行了维修义务，因此张先生与4S店之间已形成修理合同关系。该合同关系系双方当事人的真实意思表示，亦未违反法律及行政法规的强制性规定，应认定为合法有效。

■有问必答

提问：建筑劳务公司农民工 张建友 回答：北京市总工会法律服务中心 于益

我该在哪里申请仲裁？

建筑劳务公司农民工 张建友：我是河北人，2015年4月在四川打工时，老乡说有个建筑工地正在招人，便跟他去了那家建筑公司。我们两人都被聘用，当时还签订了劳动合同，约定工程竣工后合同终止。随后，我们跟建筑公司的一个负责人来到北京郊区一工地干活。原来，该工程是这家建

筑公司参与承建的。

2016年8月，我在上班时受伤，后被鉴定为工伤捌级。自我受伤在家休养期间，公司既没发放工资，也未缴纳社会保险，现在我想申请劳动仲裁，请问我应该到四川还是在在北京申请劳动仲裁？

于益：您好，《劳动争议调解仲裁法》第21条规定：“劳动争议

由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。”从您介绍的情况来看，您既可以在劳动合同履行地北京的有关劳动争议仲裁委员会

□本报记者 王香闻

申请仲裁，也可以在用人单位所在地四川的有关劳动争议仲裁委员会申请仲裁。



有问必答 北京市总工会法律服务中心