

密云一企业面临破产 百余职工工资被拖欠

工会律师及时出手:400万元工资一分都不能少

今年3月14日,密云区仲裁院联系到工会法律援助律师,称北京某电力技术公司118名员工半年没有发放工资了,现在公司的账户被法院查封了,职工需要申请仲裁,此后的维权之路还无着落。

“于是,我们的援助律师第一时间联系了职工,了解了该电力技术公司的情况。”北京檀诚律师事务所王玉娟作为工会法律援助律师代表,带队免费为这些职工提供法律援助,帮118名职工主张企业所欠工资。

经了解,王玉娟得知,该电力技术公司当时因欠供应商很多货款,被多家企业起诉,法院也因此查封了公司账户。与此同时,从2017年8月起,到2018年2月,该电力技术公司职工处于停发工资的状态,但职工仍在上班。王玉娟告诉记者,“很多职工担心,供应商的诉讼查封企业账户,企业有回款也没钱发工资。”

了解中,王玉娟注意到,该单位有两个营业执照,职工劳动关系和企业贷款回款分别隶属于两个公司,但两个公司用工混同、财产混同,考虑到日后执行问题,援助律师建议将两个公司均列为被申请人,职工们接受了律师的建议,同意向两个公司主张工资。

“由于职工人数多,且个体情况各不相同,我们派了3名援助律师来到企业现场,为118名职工做了援助手续。”王玉娟告诉记者,整理和统计资料的工作耗时费力,但律师们仅用不到一周时间,就进入了司法程序,密云法院立案并核实,欠薪情况属实,合计400万元。

密云法院于3月30日出具调解书,调解书中载明被告两公司在4月10日前支付工资。履行期届满后,王玉娟又代职工申请了强制执行,执行庭将部分查封的案款发放给了职工,截至记者发稿,已执行100多万元,但尚欠部分工资。据悉,现在该电力技术公司已经被债权人宣布了破产,10月17日召开了债权人大会,剩余工资将在破产清算后,由管理人支付给职工。

仍然是有偿还的义务的。”工会维权律师王玉娟告诉记者,在此之前,职工已经依法主张了自己的合法权益。且根据《破产法》第四十八条规定:“债务人所欠职工的工资和医疗、伤残补助、抚恤费用,所欠的应当划入职工个人账户的基本养老保险、基本医疗保险费用,以及法律、行政法规规定应当支付给职工的补偿金,不必申报,由管理人调查后列出清单并予以公示。职工对清单记载有异议的,可以要求管理人更正;管理人不予更正的,职工可以向人民法院提起诉讼。”

同时,根据职工债权优先的原则,企业启动破产程序后,清算资产,将优先清偿职工工资、保险、补偿金等。

本报记者 王路曼

律师说法

该案最后,涉及企业宣布了破产,“即使公司申请破产,对于公司的债务,所欠下的职工工资,

再次,按经济赔偿金的二倍支付赔偿金的条件,是用人单位构成违法解除劳动合同。而公司辞退姜诚没有提前三十日通知,让其立马走人也没有额外支付一个月工资,这在程序上是错误的。但一般认为这是程序瑕疵,不构成违法解除劳动合同。北京市高级人民法院印发的《关于劳动争议案件适用法律问题研讨会会议纪要》第二十九条规定:“用人单位未提前三十日通知劳动者劳动合同到期终止,劳动者要求用人单位按照《劳动合同法》第八十七条规定支付赔偿金的,不予支持;劳动者要求用人单位每延迟一日支付一日工资赔偿金的,应予支持。”

姜诚的工作地点在北京市,其与公司的纠纷应当适用该规定,因此,其虽无权主张二倍的经济补偿,但可以要求公司支付额度为三十日工资的赔偿金。

潘家永 律师

劳务派遣工受工伤 如何确定赔偿标准

编辑同志:

我与一家劳务派遣公司签订了为期三年的劳务派遣合同,随后被派往外地一家单位工作。半年前,我在工作中受伤,不仅花去4万余元医疗费用,还被劳动能力鉴定委员会评定为劳动能力障碍程度八级。

由于公司和用工单位均未为我办理工伤保险,致使我无法从工伤保险机构获取相关待遇。

用工单位认为我是公司派去的,应当由派遣公司担责。派遣公司则认为其与我之间只是类似中介的关系,其最多只能与用工单位分摊责任。而且用工单位所在地的医疗补助金、伤残就业补助金等标准高于公司所在地,只能按公司所在地的标准计算。

请问:劳务派遣公司的说法成立吗?

读者:陈欣琳

陈欣琳读者:

公司的说法是错误的,其不仅应当承担工伤赔偿责任,而且相关费用也必须按用工单位所在地的标准计算。其原因如下:

一方面,公司不能推卸责任。

《工伤保险条例》第六十二条规定:“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的,由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”其中提到承担责任的主体为“用人单位”。

那么,在劳务派遣单位与用工单位之间,究竟谁是用人单位呢?

对此,《劳动合同法》第五十八条已经作出明确界定,即“劳务派遣单位是本法所称用人单位,应当履行用人单位对劳动者的义务。”也就是说,尽管你在用工单位上班,但公司才是你真正的用人单位,只有公司承担为你办理工伤保险的法定义务,其未能履行,自然也就必须向你承担“按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用”的责任。

另一方面,就费用的计算你有权“就高不就低”。

《劳动合同法》第六十一条规定:“劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的,被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件,按照用工单位所在地的标准执行。”

国务院《劳动合同法实施条例》第十四条明确指出:“劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的,有关劳动者的最低工资标准、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项,按照劳动合同履行地的有关规定执行;用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准,且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的,从其约定。”

据此,你可以按照单位所在地的相关标准向公司索要工伤赔偿。

颜东岳 法官

让不能胜任工作人员工立马走人 应否支付二倍经济补偿?

近日,读者姜诚致电本报说,2018年1月,他人职北京一家科技公司做营销员。由于缺乏公关能力和经验,他的销售业绩一直达不到公司要求。前几天,公司以其不能胜任为由,给他调换了工作岗位,工资也被下调了不少。

8月2日,公司再次进行考核,仍然得出了他在新岗位不能胜任工作的结论。次日,公司作出了辞退他的决定,并要求他当天离职。

姜诚认为,公司让他立即走人是违法的。于是,他要求公司按经济补偿金的二倍支付赔偿金。

可公司表示:“你不能胜任工作,说明你自身存在过错,公司有权让你立马走人,不用支付经济补偿金,更谈不上二倍的经济补偿。”

姜诚想知道,公司的说法对不对?

法律分析

公司的说法不能成立,是错误的。不过,姜诚的主张也不能得到完全支持。

按照《劳动合同法》等法律法规的规定,用人单位单方解除劳动合同包括即时辞退、预告辞退和经济性裁员三种。

首先,姜诚的情形并不属于即时辞退的法定情形。

《劳动合同法》第三十九条规定:“劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;(二)严重违反用人单位的规章制度的;(三)严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;(四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;(五)因本法第二十六条第一款第一项规定的

情形致使劳动合同无效的;(六)被依法追究刑事责任的。”

这就是说,劳动者具有上述情形之一的,用人单位可以让他立马走人。而姜诚不能胜任工作,属于个人能力问题,主观上并不存在过错,所以本案并不适用《劳动合同法》第三十九条之规定。

其次,姜诚的情形属于预告辞退的情形,公司应当向其支付经济补偿金。

《劳动合同法》第四十条第(二)项规定,劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的,用人单位提前三十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。

《劳动合同法》第四十六条规定:“用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。”

参加培训班被流浪猫抓伤,谁负责?

案情介绍:

张女士11岁女儿参加了一个舞蹈培训班。在放学的时候莫名其妙的被楼道里的猫抓伤了腿部。当时孩子也没有告诉老师,在门口接女儿的张女士一看孩子的腿流着血,问明原因后,带着女儿直接去动物防疫站注射了狂犬疫苗,前后总共花去了1000余元。事后,张女士找到舞蹈培训班的负责人刘女士要求赔付全部医疗费。但是刘女士说抓伤孩子的猫是流浪猫,只是在照顾同时也应承担必要的管理义务。明知道猫咪具有攻击性,也没有向学生们

费。双方争执不下特来天通苑南法律援助工作站咨询,参加舞蹈培训班被流浪猫抓伤,培训班负责人到底有没有责任?

法律分析:

根据《侵权责任法》第八十二条,遗弃、逃逸的动物在遗弃、逃逸期间造成他人损害的,由原动物饲养人或者管理人承担侵权责任。刘女士虽然不是猫咪的主人,但是她经常喂猫咪,导致猫咪长时间待在此处,形成事实上的饲养关系,但是在照顾同时也应承担必要的管理义务。明知道猫咪具有攻击性,也没有向学生们

尽到提醒及看管义务。根据《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第七条规定:对未成年人依法负有教育、管理、保护义务的学校、幼儿园或者其他教育机构,未尽职责范围内的相关义务致使未成年人遭受人身损害,或者未成年人致他人人身损害的,应当承担与其过错相应的赔偿责任。也就是说舞蹈培训班有义务保护未成年人免遭人身损害。故对于张女士女儿被流浪猫抓伤后发生的医疗费,应当予以赔偿。

通过天通苑南法律援助工

作站工作人员依法讲解,舞蹈培训班负责人刘女士愿意赔付张女士女儿的全部医疗费,并向张女士表示歉意,承诺以后在继续对猫咪献爱心的同时,会保护好学生的人身安全。



昌平区司法局