

一次性工伤补助金如何发放?

在劳动争议案件中,工伤类纠纷比较复杂。其复杂程度不仅体现在工伤认定、伤残等级鉴定环节,与工伤相关的各项待遇也比较让人难懂。近日,就有职工向本报反映,说他们不知道《工伤保险条例》规定的“一次性”费用究竟有哪些?这些费用是如何规定、计算和支付的?以下3个案例,分别从实践的角度对一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性工亡补助金进行了详细的解释。

案例1 一次性伤残补助金:依伤残等级及12个月平均月缴费工资确定

李先生因工受伤后被鉴定为五级伤残。2020年4月8日,李先生从工伤保险基金领取一次性伤残补助金时,发现并没有按自己在公司的实发工资计算,即比其预计的少得多。

这是怎么回事?

【点评】

一次性伤残补助金是根据员工本人工资前12个月平均月缴费工资确定发放的。

《工伤保险条例》第三十五

条、第三十六条、第三十七条分别规定:

职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的,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:一级伤残为27个月的本人工资,二级伤残为25个月的本人工资,三级伤残为23个月的本人工资,四级伤残为21个月的本人工资。

职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的,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:五级伤残为18个月的本人工资,六级伤残为16个月的本人工资。

职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的,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:七级伤残为13个月的本人工资,八级伤残为11个月的本人工资,九级伤残为9个月的本人工资,十级伤残为7个月的本人工资。

而就上述规定中的“本人工资”的界定,《工伤保险条

例》第六十四条规定:“本条例所称本人工资,是指职工因工作遭受事故伤害或者患职业病前12个月平均月缴费工资。本人工资高于统筹地区职工平均工资300%的,按照统筹地区职工平均工资的300%计算;本人工资低于统筹地区职工平均工资60%的,按照统筹地区职工平均工资的60%计算。”

因此,这里的“本人工资”不是“实发工资”。

案例2 一次性工伤医疗补助金:标准由统筹地区人民政府规定

刘女士遭遇工伤且经鉴定为六级伤残后,因无法继续从事原工作,于2020年6月12日向公司提出解除劳动合同,并要求从工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金。但是,她对一次性工伤医疗补助金的发放规定弄不清楚。

【点评】

一次性工伤医疗补助金应按

统筹地区人民政府规定的标准支付。

《工伤保险条例》第三十六条、第三十七条规定:职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的,经工伤职工本人提出,该职工可以与用人单位解除或者终止劳动关系,由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金。职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的,劳

动、聘用合同期满终止,或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的,由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金。一次性工伤医疗补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

正因为如此,各地领取一次性工伤医疗补助金具体标准不一。例如,在北京市,一次性工伤医疗补助金标准为该职工解除或

者终止劳动关系时3至18个月的本人上年度职工月平均工资。其中,五级18个月,六级15个月,七级12个月,八级9个月,九级6个月,十级3个月。在天津,为本人上年度职工月平均工资的5至30个月,其中五级伤残为30个月,六级伤残为25个月,七级伤残为20个月,八级伤残为15个月,九级伤残为10个月,十级伤残为5个月。

案例3 一次性工亡补助金:上年度城镇居民人均可支配收入20倍

肖女士的丈夫在一家公司工作时,每月按照当地最低工资标准领取工资。2020年8月9日,其丈夫因工当场死亡。此后,因公司没有为其丈夫办理工伤保险,肖女士要求公司向其支付丈夫的一次性工亡补助金。在交涉过程中,公司虽愿意承担相应费用的支付责任,但只同意按当地最低工资标

准计算。肖女士不知道公司的说法是否符合法律规定?

【点评】

公司的说法是错误的,其应当按照2019年全国城镇居民人均可支配收入标准向肖女士支付一次性工亡补助金。

《工伤保险条例》第六十二条

第二款规定:“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。”而就一次性工亡补助金的标准,该条例第三十九条第(三)项规定:“一次性工亡补助金标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍。”

根据上述规定,公司的说法是错误的。因该公司违反法律强制性规定、没有为肖女士丈夫办理工伤保险,所以,其应当依当地“上年度城镇居民人均可支配收入20倍”支付一次性工亡补助金,而非按当地最低工资标准计算该费用。

颜梅生 法官

多年未休年假 不能一并主张补偿

基本案情

唐秉诚(化名)于2012年6月1日入职佳惠公司,双方签订了为期三年的劳动合同。合同约定:唐秉诚为标准工时工作制,每日工作不超过8小时,平均每周工作不超过40小时。如果安排唐秉诚加班加点,佳惠公司应安排补休或支付相应工资。此后,唐秉诚依法享受法定休假日、带薪年假、婚假、丧假、产假、看护假等假期。

此后,双方又三次续签劳动合同,最后一次合同期满日为2019年5月31日。2019年4月29日,公司根据考勤打卡记录,认定唐秉诚在2019年4月8日至11日连续旷工4天,并对其予以辞退。当时,唐秉诚的月平均工资为4500元。

2019年6月初,唐秉诚以违法解除劳动合同为由申请劳动争议仲裁。其中的一项请求为:公司需支付其2013年6月1日至2019年4月30日期间每年5天未休年假工资。

仲裁委审理认为,带薪年假并非实质意义上的劳动报酬,唐秉诚这项主张应受一年诉

讼时效约束。据此,裁决被申请人佳惠公司仅支付申请人唐秉诚2019年的带薪年假工资2099.31元。

唐秉诚不服仲裁裁决。他认为,根据相关规定,带薪年假工资是国家规定的、属于工资的一个组成部分,其主张并未超过诉讼时效。因此,在法定期限内向法院提起诉讼。

法院判决

法院审理认为,年假是劳动者休息休假权利的体现,应休而未休年假所折算的工资,即二倍工资报酬这一部分,是劳动者因不能享有休息权而转化过来的经济补偿,并非劳动者固有劳动报酬的一部分,因此,应当适用普通诉讼时效的规定。

《劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定,劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。这里的仲裁时效,因当事人一方向对方当事人主张权利,或者向有关部门请求权利救济,或者对方

当事人同意履行义务而中断。从中断时起,仲裁时效期间重新计算。

根据上述规定,唐秉诚主张佳惠公司支付2013年至2017年期间的带薪年假工资的诉讼请求,因在相应期间未出现仲裁时效中断的事由,且超过了一年的时间,故应认定为超过了一年的诉讼时效,对该请求法院不予支持。

对于唐秉诚主张的佳惠公司应当向其支付2018年、2019年带薪年假工资的诉讼请求,因佳惠公司已按正常工资标准支付唐秉诚未休年假工资,故佳惠公司还应按2倍工资标准支付剩余部分4137.93元给唐秉诚。据此,法院作出了相应的判决。

法律剖析

《企业职工带薪年休假实施办法》第十条规定:“用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数,应当在本年度内对职工应休未休年休假天数,按照其日工资收入的300%支付未休年休

假工资报酬,其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。”

该规定表明,未休年休假工资报酬按照日工资收入的三倍支付,其中只有一倍属于工资,而另外两倍工资属于福利待遇。对不属于劳动报酬范围的两倍工资部分应适用普通时效。因此,法院认定唐秉诚主张佳惠公司支付2018年、2019年两年期间的未休带薪年假工资即二倍工资部分的诉讼请求超过了诉讼时效。

《职工带薪年休假条例》第五条第二款的规定,年休假可以跨1个年度安排。也就是说,年休假可以在第二年才安排,如果用人单位在第二年截止日前未安排劳动者进行休假,亦未依法支付未休年休假的工资,劳动者就应当知道其权利受到侵害。因此,未休年休假工资的申请仲裁时效期间应从第三个年度的截止日起算。本案中,唐秉诚于2019年6月初申请仲裁,其2017年之前未休年休假的工资已经超过了仲裁时效,当然不能得到法律的支持。

杨学友 检察官

公司拒不支付竞业补偿 员工该怎么办?

蒋某于2018年7月入职一家科技公司并担任经理秘书。2019年12月,公司将其岗位调整为经理助理,月工资1.2万元。同时,双方还签订了《保密及竞业限制协议》,该协议约定蒋某离职后24个月内不得进入与该科技公司有竞争关系的单位任职或以任何方式为其服务,也不得自己生产、经营与该科技公司有竞争关系的同类产品或业务,但协议中对蒋某在竞业限制期间的经济补偿未作出约定。

2020年9月10日,蒋某从公司离职并改行从事其他职业。当他请求科技公司按月支付相应经济补偿时,被公司拒绝。

现在,蒋某想知道自己是否可以要求该公司按月支付竞业限制经济赔偿?或者请求解除竞业限制协议?

法律分析

首先,科技公司有义务向蒋某支付经济赔偿。

《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(四)》第6条规定:“当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制,但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者补偿金,劳动者履行了竞业限制义务,要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月平均工资的30%按月支付补偿金的,人民法院应予支持。”

本案中,科技公司与蒋某双方签订的《保密及竞业限制协议》合法有效,尽管未约定科技公司应在竞业限制期限内按月向蒋某支付经济赔偿,但这不能成为科技公司的免责事由。蒋某离职后从事其他职业,已经履行了竞业限制义务,科技公司理应按法律规定的最低标准即每月1.2万元×30%的标准向蒋某支付竞业限制补偿金。

其次,如果科技公司最终同意支付经济赔偿,蒋某就无权要求解除竞业限制协议。如果该公司仍然拒绝给予经济赔偿,根据上述司法解释第8条的规定,蒋某在履行竞业限制义务满3个月后有权利行使解除权。

蒋某行使这种解除权时可以有两种选择:一是催告原单位依法支付经济赔偿或者书面告知其解除竞业限制协议,并留存相应证据。在催告无果或者告知后,劳动者可不再履行竞业限制义务。二是通过仲裁和诉讼途径依法解除竞业限制协议。在没有行使解除权之前,蒋某的竞业限制义务并不自动解除。

最后,劳动者在解除竞业限制协议的同时,可以请求用人单位支付拖欠的经济赔偿。因为,劳动者履行了竞业限制义务,必然导致其劳动收入的减少甚至无劳动收入。

潘家永 律师