

# 疫情快速派出法援帮助维权 昌平区总工会为职工讨回欠薪169万元

□本报记者 余翠平

的工资。

## 昌平区总工会快速办妥法律援助手续

接到职工的求助电话后，昌平区总工会工作人员立即向主管领导反映情况，并按照法律援助审批流程最短的时间为职工办妥法律援助手续。

本案共涉及31名职工，这些职工有18人已经离开老年公寓，另外13人仍在老年公寓内正常工作。由于疫情原因，老年公寓提高防疫等级，所有人员不能随意外出。在这种情况下，即使拿到仲裁开庭通知，这13人也可能无法正常参加庭审活动。于是，工会工作人员决定分两批为他们办理法律援助手续。其中，已经离开老年公寓的职工直接到职工服务中心现场办理法律援助手续，对在岗职工由工会工作人员到老年公寓现场为他们办理法律援助受理手续。

2022年4月29日，昌平区总工会专门安排一天时间在职工服务中心为老年公寓的18名职工办理法律援助受理手续，按照在微信群中沟通好的顺序依次为17名职工办理了法律援助手续。

2022年5月6日，昌平区总工会服务中心赵靖带领工作人员梁婧、朱华莹及法律援助律师杨杰来到老年公寓。按照疫情防控要求，他们穿戴好防护服，经过扫码、测温、抗原检测、登记等措施后进入老年公寓，顺利地为他们已经提起劳动仲裁但无法外出的13名职工办理了法律援助手续。当天，法律援助律师还对案件涉及的证据材料等问题与职工进行了沟通。

## 通过法律援助切实为职工维权

2022年5月9日，负责本案审理工作的仲裁员通知杨杰律师参加5月10日下午的庭前调解工作。为确保庭前调解工作的顺利进行，杨杰律师和昌平区总工会工作人员朱华莹再次前往老年公寓现场确认核实13名职工的调解意向及索赔金额。5月10日上午，他们又通过电话确认的方式对仍未

确定调解金额的个别职工进行逐一核实，并全程录音留存。

2022年5月10日下午，在仲裁员主持下，老年公寓及杨杰律师参加了案件调解工作。因为前期准备工作充足，调解工作开展较为顺利。最终，30名职工与老年公寓达成一致调解意见，调解金额共计169.74万元。在领取仲裁调解书时，这些职工用最诚恳、最朴实的言语和行动，向昌平区总工会及法律援助律师表达了自己深深的敬意和感谢。



昌平区总工会职工服务中心工作人员接到某老年公寓职工的求助电话后，自2022年4月25日开始，到4月29日和5月6日分两批快速办理法律援助手续，再到5月10日由法律援助律师代理职工在仲裁庭与用人单位达成调解意见，仅仅历时15天。而这段时间正是北京新冠肺炎疫情防控形势严峻复杂的重要阶段，但在昌平区总工会帮助下，30名职工用最短时间拿到了金额为169.74万元的调解书，有效维护了自身合法权益。

## 老年公寓职工因欠薪生活困难

2022年4月25日下午临近下班时，昌平区总工会职工服务中心工作人员接到一个求助电话。来电人称他是一家老年公寓的职工，因单位拖欠工资发生劳动争议，涉及职工30余人，部分职工已向劳动争议仲裁机构提出仲裁申请并已被受理，希望工会能够为他们提供法律援助。

据了解，这些职工自2021年中开始一直未领到工资。由于不能因欠薪影响居住在公寓里的老人的正常生活，他们在欠薪的情况下仍坚守岗位继续工作。更让职工揪心的是，老年公寓还面临内部无钱支付的困境，眼看清欠无望且有一部分职工因生活所迫被迫离职，他们不得不申请劳动争议仲裁，请求单位支付被拖欠

## 劳模律师点评

### 非常时期更应维护劳动者权益

北京市总工会法律服务中心劳模法律服务团成员金晓莲律师点评：

从时间上看，本案发生在疫情防控期间。在严格执行疫情防控要求的前提下，工会法律援助工作不能按照传统的方式进行。此时，法援工作该如何有效开展呢？实践证明，我们的法援律师、区总工会能够在非常时期坚持想职工之所想、急职工之所急，能够在上门为职工服务的同时，还能在不能见面的情况下通过网络、电话等方式与职工沟通，并将沟通过程录音录像进行留存。这是在特殊情况下的创新服务，是值得借鉴和推广的做法。

在这个案件中，我们还注意到一个问题，那就是因为受各种因素的影响，特别是受疫情影响，用人单位该如何履行企业责任、保障职工的合法权益

益？新冠肺炎疫情不仅给我们的日常生活造成重要影响，也影响了企业的正常经营，有不少企业甚至出现了经营困难的情况。在这种情况下，用人单位是不是就可以直接决定少给职工发工资或不发工资？答案是不可以的。因为劳动报酬是劳动者赖以生存的经济来源，即使出现不可抗力，劳动者的该项权益仍需予以维护。

因此，当企业受疫情影响，生产经营出现困难导致暂无力支付工资时，可以通过与工会或职工代表协商一致的基础上延期支付劳动者工资。当然，延期支付工资的时间一般不能超过一个月。除此之外，还可以依法与职工协商变更劳动合同，与职工协商共克时艰、维护企业方法与措施。

协办单位：北京市总工会法律服务中心

# 公司已停产放假为何会产生欠薪？

□本报记者 赵新政

由于公司出现破产征兆，包括聂元理（化名）在内的10多名职工陆续被公司以各种理由解除劳动合同。他不服公司解聘决定要求继续履行合同，法院判决也支持了这一请求。但未及时安排返岗，公司便宣布无限期停产放假，接下来又决定解散公司。当他要求支付诉讼期间的工资时，公司竟称其在停产放假期间无需职工提供劳动，因而不会产生欠薪，亦不同意他的请求。5月27日，法院终审判决驳回公司上诉并支持聂元理的诉讼请求。

## 基本案情

聂元理于1988年4月1日入职，在公司担任工程师职务。由于业务萎缩，公司决定自2019年6月26日起安排他待岗，听候新的工作安排。同年7月4日，又以他违反企业规章制度为由解除其劳动关系。

作为一名在公司连续工作31年的老员工，身为部门经理的聂元理对公司的上述工作安排及解聘决定十分不满，在申请劳动争议仲裁后又向法院提起诉讼。2020年8月，法院生效判决判令公司与他继续履行劳动合同。

然而，此时的公司经营况更加恶化，不得不于2019年11月18日发布《停工放假通知》，载明自2019年11月26日起无限期停工放假。也就是说，自2019年11月26日起，包括聂元理在内的员工全部停工放假。在这种情况下，公司既未遵从法院判决安排聂元理返岗上班，亦未向其支付工资。

2020年10月9日，公司作出股东会决议，决议解散公司。2020年10月28日，公司通知聂元理终止劳动合同。聂元理收到了公司终止劳动合同通知的手机短信，但主张其劳动关系仍然存续。

为维护自身合法权益，聂元理再次申请劳动争议仲裁，请求公司支付其待岗期间及2020年12月23日前未重新安排工作期间的工资。经审理，仲裁裁决公司按照2019年北京市最低工资标准2200元给付聂元理2019年6月26日至2020年10月28日工资35503.45元、2018年6月至2018年8月期间的高温补贴360元，驳回聂元理的其他仲裁请求。

## 法院判决

公司不服仲裁裁决，向一审

法院诉称聂元理在待岗期间未向公司提供任何劳动，在公司停工停产亦未安排他返岗工作，按照按劳分配原则，在聂元理没有提供劳动的情况下，公司无需向其支付工资，更不存在欠薪的事实。即便支付工资，公司也应依据《北京工资支付规定》第27条规定，支付相应期间的基本生活费，而不能按照正常工资标准支付工资。

为此，公司提交了停工放假通知、股东会决议及清算组备案告知书、清算公告、工资表、待岗表等证明自己的主张。聂元理对这些证据的真实性均不认可。

一审法院认为，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。本案中，公司在有关履行劳动合同的法院判决生效后未安排聂元理返岗，亦未提交充分证据证明安排聂元理待岗，故应支付聂元理工资。公司提供的证据可以证明其符合劳动关系法定的终止情形，故采信公司关于双方劳动关系于2020年10月28日终止的主张。公司应支付聂元理2019年6月26日至2020年10月28日工资，一审法院依法核算具体数额。

仲裁裁决公司支付聂元理

2018年6月至2018年8月期间的高温补贴360元，双方均未针对该项裁决内容起诉，一审法院予以确认。

综上，依照《劳动合同法》第30条、第44条，《劳动争议调解仲裁法》第6条规定，一审法院判决公司支付聂元理2019年6月26日至2020年10月28日工资35326.44元、相应期间高温补贴360元。

公司不服一审法院判决，向二审法院提起上诉。二审法院认为，双方的争议焦点为公司应否支付聂元理相应期间的工资。本案中，公司认可其未向聂元理支付自2019年6月26日起的工资，主张聂元理自待岗之日起未实际向公司提供劳动。现查明公司于2019年7月4日解聘聂元理，双方就此发生劳动争议后法院生效判决认定公司应继续履行劳动合同，而既未安排或通知聂元理返岗工作，亦未对其与聂元理之间的劳动关系作出妥善处理，其虽就此作出解释，但不足以免除其工资支付义务。

鉴于原审判决认定事实清楚，适用法律正确，公司的上诉请求不能成立，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

# 员工多次发生工伤不能按工伤复发处理

编辑同志：

我在公司工作期间，先后三次遭遇工伤。第一次、第二次受伤，我分别被鉴定为十级伤残，第三次构成八级伤残。因公司一直没有为我办理工伤保险，我曾先后要求公司给予工伤保险待遇。但是，公司以我属于工伤复发，而其以前已经给付过相关待遇为由，拒绝向我再次支付一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金。

请问：公司的理由成立吗？

读者：曾晓晓

曾晓晓读者：

公司的理由不能成立。工伤再次或多次发生与工伤复发是两个不同的概念。工伤复发是工伤职工原来的伤情再次产生，而工伤多次发生是员工又发生了新的伤情。正因为如此，在给予待遇时不能混淆。

对此，《工伤保险条例》第四十五条规定：“职工再次发生工伤，根据规定应当享受伤残津贴的，按照新认定的伤残等级享受伤残津贴待遇。”

人力资源社会保障部《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见》第十条规定：“职工在同一用人单位连续工作期间多次发生工伤的，符合《条例》第三十六、第三十七条规定领取相关待遇时，按照其在同一用人单位发生工伤的最高伤残等级，计发一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金。”

根据以上规定，如果员工出现多次工伤，若以后的伤残等级小于或等于第一次的伤残等级，则可以在每次工伤鉴定后享受对应的工伤待遇。但是，在计发一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金时，只能按第一次伤残等级的对应标准享受待遇，并不能重复享受。若以后的伤残等级大于第一次的伤残等级，则可以在每次工伤鉴定后享受对应的工伤待遇的同时，一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金应当按最高伤残级别计算，即可以升级待遇。但是，原来已经享受的一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金应当抵扣。

与之对应，公司在你遭遇第三次工伤后，基于没有为你办理工伤保险，既应当对你按照《工伤保险条例》所规定的项目和标准给予工伤待遇，也应当按照八级伤残标准支付一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金。其中，八级伤残的一次性伤残补助金为11个月的本人工资，一次性工伤医疗补助金的具体标准应当按你所在省（自治区、直辖市）人民政府的规定执行，公司已按十级伤残支付部分从中扣除。

颜梅生 法官

## 公告

徐振琴女士，您与王思思的债权债务现已转让给林淑兰，但您预留的联系方式已无法与您取得联系。若您见此公告请立即联系王思思，否则不利后果按相关规定处理。

刊登热线：13699137322