



职工因病被辞退 工会协调解纠纷

□本报记者 余翠平

日前,王师傅拿到了由公司支付的5万余元经济补偿金。激动之余,他赶紧致电工会法律援助律师孟方超,对工会组织提供的免费法律援助表示感谢。

职工因病难以胜任工作,公司直接与其解除劳动合同关系

2018年3月,王师傅经朋友介绍进入公司工作,双方签订了劳动合同。合同约定其从事叉车司机工作,月工资8000元。

2021年开始,王师傅时常感觉头晕脑胀,整天昏昏沉沉的。他担心自己的身体出了问题,便去医院就诊。经检查,王师傅血压高出正常值较多。这个结果,使王师傅立即紧张起来。因其有家族高血压史,深知高血压的危害和危险,他就诊回家后便积极服药治疗,同时开始调整生活及饮食习惯。

除此之外,王师傅心中还有一件事不知道怎么办,那就是他的工作。他是叉车司机,平时的工作状态是“白班+夜班”。白班还可以应付,如果安排太多的夜班,他感觉自己的身体承受不了。尽管如此,在接下来的几天里,他还是硬着头皮上了几个夜班。

不过,每次下夜班后,他都感觉眼前是花的,头晕目眩得厉害。他知道,这肯定是血压又飙升了。在家里,他前思后想觉得长此以往不是个办法,自己的身体吃不消是一方面,更重要的是自己作为叉车司机,如果因自己的身体问题造成突发事故可不是小事。

第二天,王师傅前往公司向领导说明了自己的情况,希望领导把他的工作排班调整一下,也

就是把夜班改成白班。这样既可以照顾到自己的身体状况,又可以保障日常工作的安全。令他意想不到的,这一请求换来的竟是领导的拒绝。

王师傅见状只能作罢,又坚持上了几天夜班。因身体状况一直不能改善,自我感觉越来越不好的他再次找到领导,希望领导理解他的顾虑,为他调整一下工作时间。这一次,领导更加干脆,直接让他办理离职手续。

王师傅认为,自己为公司勤勤恳恳工作多年,从未向公司提出过任何不合理的要求。他想不到,公司为什么会因为这个原因直接开除他?在领导答复他的第二天,他收到了公司的《解除劳动合同通知书》。

工会法律援助律师办法析理,公司接受调解赔偿职工5万元

王师傅的家庭经济条件并不富裕,家里只有他一人上班赚钱。收到公司的解聘通知,他彻底绝望了。他想争取自己应得的利益,但不知道怎么做。

经咨询朋友,王师傅了解到自己的情况可能符合工会法律援助的条件。于是,他来到北京市总工会法律服务中心进行咨询。该中心了解他的情况后,通过审核确认其符合法律援助条件,遂指派工会法律援助律师孟方超作为他的委托代理人,为他办理诉讼维权事宜。

孟律师详细了解相关情况,通过分析案情,认为公司构成违法解除,可以申请劳动争议仲裁,要求公司支付赔偿金。梳理相关证据后,孟律师起草了仲裁申请书并到仲裁机构办理了立案手续。

2022年3月23日,劳动争议仲裁机构开庭审理本案。

庭审过程中,孟律师提出,职工因病不能胜任工作可以依据相关法律法规对其岗位进行调整,仍不能胜任的可依据《劳动合同法》第40条规定解除劳动合同,而公司直接粗暴地解除王师傅的劳动合同属于违法。

公司认可王师傅的岗位、工资、工作时间以及入职时间,也认可王师傅曾向公司领导提出希望调整工作时间的请求遭到拒绝,并承认此后将王师傅直接解除劳动合同的事实。不过,公司认为这种做法不构成违法解除劳动合同关系。

庭审结束后,王师傅和单位均表示愿意接受调解。在仲裁员主持下,案件进入调解程序。

在调解过程中,孟律师将王师傅的家庭情况及想法告知了仲裁员和公司:“作为职工,他在公司工作多年,无论如何对企业还是对自己的工作岗位都是有感情的。当他遇到了困难,首先考虑的不仅是自身的利益,同时还担心岗位工作的安全。在这种情况下,他才向公司领导反映患病的事实并寻求公司的帮助。对公司而言,希望职工不断创造价值是合情合理的。这两点上双方并没有冲突,职工和单位之间应当多一些理解和体谅,解决问题的方法是多样的,没有必要采取粗暴的方式解决争议,令彼此都很尴尬。”

公司同意孟律师的说法,双方就调解方案展开了讨论,并彼此交换了意见。最终,在仲裁员的主持下,双方达成谅解,公司接受王师傅提出的调解方案,同意向其支付5万余元经济补偿金。

王师傅在收到补偿金后,特

意向北京市总工会法律服务中心、孟方超律师表示感谢。他说:“这笔钱,对于我家窘迫的经济状况是真正的雪中送炭。”

劳模律师说法

职工因病不能从事原工作,单位应尽另行安排工作义务

北京市总工会法律服务中心工会劳模法律服务团成员左增信律师

这起案例的典型意义,是明确用人单位如何理解适用《劳动合同法》第40条规定的用人单位对患病或者非因工负伤的劳动者行使劳动合同解除权的问题。该项法律规定可以解除劳动合同的情形是:当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。显然,劳动者不能从事原工作也不能从事另行安排的工作是解除劳动合同的必备条件。

而在本案中,王师傅系叉车司机,仅因自己患高血压,上夜班太多身体无法承受且有工作中的安全隐患就向单位提出调整夜班的要求,并不是“不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作”的情形。因此,劳动者在自己身体患病或非因工负伤后,不能适应现有工作状态或岗位时,从自身的身体健康和安全生产两个角度考虑,有向用人单位提出另行安排工作的权利,用人单位有对劳动者另行安排工作的义务。

协办单位:北京市总工会法律服务中心

肇事司机已赔偿误工费 停工留薪期工资也得付

编辑同志:

我在上班途中遭遇交通事故后,被认定为工伤。面对我索要工伤赔偿,公司以对方司机已经赔偿我住院37天期间的误工费为由,拒绝向我支付对应期间的工资。

请问:公司的理由成立吗?

读者:钟笑笑

钟笑笑读者:

公司的理由不能成立。这里涉及到工伤保险待遇与民事侵权损害赔偿问题。其中,工伤保险待遇是对职工工伤的一种补救和补偿,目的在于使伤残者的医疗、生活有保障,使工亡者的遗属的基本生活有保障。只要职工出现工伤,不论用人单位是否存在过错,职工都可以获得工伤保险待遇。民事侵权损害赔偿是指行为人因侵权行为造成他人财产、人身和精神损害,应当承担的以给付金钱或实物为内容的民事责任方式,过错是其归责原则。也就是说,二者性质不同,工伤保险待遇属于公法领域,基于社保法律关系发生。民事侵权损害赔偿属于私法领域,基于民事法律关系发生,不能相互替代。

有鉴于此,刘某向你赔偿误工费,是基于《民法典》第一千一百七十九条规定的:“侵害他人造成人身损害的,应当赔偿医疗费、护理费、交通费、营养费、住院伙食补助费等为治疗和康复支出的合理费用,以及因误工减少的收入。造成残疾的,还应当赔偿辅助器具费和残疾赔偿金;造成死亡的,还应当赔偿丧葬费和死亡赔偿金。”即属于民事侵权损害赔偿范畴。

你向公司索要停工留薪期内工资,是基于《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》第三条规定的:“依法应当参加工伤保险统筹的用人单位的劳动者,因工伤事故遭受人身损害,劳动者或者其近亲属向人民法院起诉请求用人单位承担民事赔偿责任的,告知其按《工伤保险条例》的规定处理。因用人单位以外的第三人侵权造成劳动者人身损害,赔偿权利人请求第三人承担民事赔偿责任的,人民法院应予支持。”以及《工伤保险条例》第三十三条规定的:“职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊,经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认,可以适当延长,但延长不得超过12个月。”即属于工伤保险待遇范畴。也就是说,公司不得因为刘某已向你赔偿误工费,而拒绝向你支付停工留薪期间的工资。

廖春梅 法官

不能举证员工业绩差 公司无故扣薪被判赔偿8万元

□本报记者 赵新政

案情回顾

2020年5月11日,邵识元(化名)入职北京一家文化发展公司。双方在劳动合同中约定,其工作岗位为线上运营推广,月工资标准包括基本工资5000元、绩效5000元及不固定提成。2021年7月5日,他以公司拖欠工资为由提出辞职。公司虽同意其辞职,但不同意向其支付离职经济补偿金、工资差额、未休年假工资等费用。

为此,邵识元向劳动争议仲裁机构申请仲裁。经审理,仲裁裁决确认双方于2020年5月11日至2021年7月6日期间存在劳动关系,公司支付邵识元在职期间工资差额67308.35元、未休年假工资4591.54元、解除劳动合同经济补偿金14979.89元,各项合计86879.78元。

公司不服仲裁裁决,向一审法院提起诉讼,邵识元认可裁决结果。

争议焦点

公司诉称,仲裁裁决存在三方面错误,应当予以纠正。

一是公司已经全额支付邵识元的工资,不存在工资拖欠问题,

裁决公司支付邵识元工资差额是错误的。

公司聘请邵识元做业务销售人员,其基本工资是保底工资,绩效工资的发应视工作业绩表现决定。任何企业不可能在员工没有业绩的情况下向其支付绩效工资。如果绩效工资每月必须足额支付,企业就无须区分基本工资与绩效工资了。

邵识元签订的劳动合同第二条、第三条约定,如其不能按照公司要求完成规定的工作任务,公司有权根据其工作表现、工作能力,对其岗位、职务、薪资水平进行调整。其调整后的岗位与相关薪资与其他待遇,按合同规定执行。这些约定表明,邵识元在签订劳动合同时,对工资构成有明确的认识,其能否取得绩效工资应以其工作表现决定,而不是当然取得。根据公司绩效考核管理办法,其考核结果不符合绩效发放条件。因此,其工资应按5000元计算。也就是说,公司已经全额支付其工资,包括应支付的绩效工资,不存在未足额支付工资的情形,仲裁裁决对案件事实认定存在错误。

二是裁决公司支付邵识元解除劳动合同经济补偿金是错误的。

本案是由邵识元单方面解除劳动合同,在公司不存在未及足额支付工资的情况下,不当向其支付离职经济补偿金。事实上,邵识元是以工作压力大为由主动提出离职的。

三是裁决公司支付邵识元未休年假工资与事实不符,是错误的。经调查,邵识元入职公司前连续工龄未及一年,不应享受年假。仲裁裁决仅以邵识元养老保险实际缴费年限累计为7年认定邵识元入职前连续工作满12个月,无事实和法律依据。

综上,公司请求一审法院判决其无需支付相应款项。

法院判决

一审庭审中,公司主张邵识元未达到发放绩效工资的条件,但未提供证据予以证明。经询问,公司表示仅对仲裁认定的工资标准有异议,如果认定工资标准为每月10000元,其就认可仲裁认定的各项金额。

一审法院认为,劳动者的合法权益受法律保护。当事人对自己的主张有责任提供证据予以证明,所提供证据不足以证明自己主张的由负有举证责任的一方当事人承

担不利的法律后果。用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。用人单位对劳动者的工资发放情况负有举证责任。本案中,公司与邵识元均认可双方在相应期间存在劳动关系,一审法院予以确认。

对于公司主张邵识元未达到发放绩效工资的标准,已足额支付邵识元工资的主张,其提供的证据未能证明其主张,故对于公司的该项诉讼请求,一审法院不予支持。

一审法院审理查明,邵识元养老保险累计实际缴费年限为7年,应当享受年假,但其在职期间未休年假。因此,对于公司主张邵识元不应享受年假不予支付。

基于上述因素,邵识元因公司拖欠工资提出离职,公司应依法向其支付解除劳动合同经济补偿金,故对公司不支付解除劳动合同经济补偿金的诉讼请求,一审法院不予支持。

经核算,仲裁裁决的各项金额均不高于一审法院核算的金额,一审法院予以认可。据此,一审法院作出与仲裁裁决内容一致的判决。

公司不服该判决提起上诉,二审法院审理后判决驳回上诉,维持原判。