

节日休假时发生这些劳动争议该怎么办?

在刚刚过去的长假里,广大劳动者或坚守岗位或探亲旅游,度过了一个愉快的假期。可是,职工小王、小胡及侯师傅等却与所在单位因为工伤认定、是否构成旷工、如何支付加班费等产生了争议。以下3个案例,通过以案说法的形式详细剖析了相关争议蕴含的法律问题,同时为用人单位和劳动者指明了解决相关争议的正确方法。

案例1

公司集体出游,受伤能算工伤吗?

今年中秋、国庆节到来之前,小王所在数码科技公司决定安排全体员工前往海南三亚品质游。公司通过工作微信群下发的通知载明:员工旅游费用单位承担80%、个人负担20%;可以携带家属;旅游期间工资照发。旅游第6天即10月4日,导游带领游客们前往景区海边游泳时,小王被水底异物严重划伤。经入院治疗,小王很快恢复了健康。

近日,伤愈后的小王提出工伤认定申请,但被公司拒绝。小王想自行申请工伤认定,但不知道自己的情形是否符合条件?

评析

小王遭遇的情形符合工伤认定条件。在公司拒绝为其申请工伤认定的情况下,其可以自行向人社局申请工伤认定。

《工伤保险条例》第14条第(3)项规定,职工在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的,应认定为工伤。对该规定的正确理解,是在“工作时间、工作场所、工作原因”三要素中,工作原因是核心要素,即使职工不在工作时间、工作场所,只要是因工作原因受伤的,同样应当认定为工伤。

从工伤认定的实践看,用人单位组织的活动应分为公务性、强制性、纪律性较强的活动和公务性、强制性、纪律性较弱的活动。其中,单位组织的公务性、强制性、纪律性较强的活动与工作原因的紧密性更强,职工在此类活动中受伤的应认定为工伤。相反,如果单位组织的公务性、强制性、纪律性较弱的活动更强调的是鼓励性、娱乐性、自由性,与工作原因不存在直接关联,职工在此类活动中受伤一般不认定为工伤。

此外,《工伤保险条例》第14条第(5)项规定,因工外出期间,由于工作原因受到伤害的,应当认定为工伤。此处的

“因工外出”应作综合考虑和判断。

对此,《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第4条规定:“社会保险行政部门认定下列情形为工伤的,人民法院应予支持:(一)职工在工作时间和工作场所内受到伤害,用人单位或者社会保险行政部门没有证据证明是非工作原因导致的;(二)职工参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动受到伤害的……”

同时,《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(二)》(人社部发〔2016〕29号)第4条规定:“职工在参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动中受到事故伤害的,应当视为工作原因,但参加与工作无关的活动除外。”

现实中,用人单位通过组织员工外出旅游、调研等团建活动,作为额外员工福利,以提高企业凝聚力和员工积极性,该形式已成为企业文化的重要组成部分。本案中,小王参加旅游活动系由公司统一安排管理,且由公司承担大部分费用,旅游期间职工带薪参加活动且占用了个工作日,故本次旅游是工作时间、工作地点及工作职责的合理延伸,属于《工伤保险条例》规定的“因工外出”受伤应当认定为工伤的情形。

案例2

突遇意外未报告,延误返岗算旷工吗?

考虑到今年中秋、国庆假期较长,职工小胡与妻子选择了长途自驾游。然而,他在驾车返岗途中发生交通事故受伤,经住院治疗后伤愈出院。由于小胡在受伤前一直未通知公司,公司于近日以其无故旷工3天以上、构成严重违纪为由,对其作出自动离职处理决定。

小胡收到公司书面决定后,立即向公司补寄了请假条,表示不服公司决定并向劳动仲裁委提出仲裁申请,要求公司向其支付

违法解除劳动合同赔偿金。但公司明确告知他,仲裁机构不会支持他的仲裁请求。他想知道,这是不是真的?

评析

结合小胡的行为,公司的说法是有法律依据的,即小胡的请求不会得到仲裁裁决的支持。

一般而言,劳动者请假时需要提前向单位提出申请。在法律规定的权限范围内,用人单位可以根据劳动者的请假事由、时长以及生产经营安排决定是否准许。《劳动合同法》第39条第(2)项规定,劳动者严重违反用人单位的规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。用人单位依法制定的规章制度,劳动者应当认真遵守。对于严重违反用人单位规章制度的行为,用人单位可以行使单方解除权,即时解除与劳动者之间的劳动合同。故此,本案中,公司对小胡作出的处理决定并无不当。

需要注意的是,在遇到长时间堵车、交通事故、航班取消或极端天气等突发情况不能按时返岗时,劳动者首先应临时通过电话、微信、短信等通信方式请假,并以录音、视频、截屏、事故和堵车现场拍照等形式留存证据。同时,交通工具因雨雪冰冻天气发生延误后,机场、火车站、客运公司等发布的致歉信或者延误通知,劳动者亦应及时保存。这些证据材料既是用人单位批准劳动者请假的事由,也是在处理劳动争议时作为客观原因证明劳动者未能按时返岗的证据。

案例3

假期在岗抢工期,加班报酬如何计算?

在今年中秋、国庆节到来前,侯师傅所在的路桥公司下发通知,要求节日期间全员加班抢抓工期,以确保工程按期完工。待假期结束,他和同事要求支付加班工资时,工程部负责人却表示,平时发放的工资里已经包含了加班费和节假日工资。

侯师傅等人想知道:中秋、

国庆假期哪天是法定休假日加班?哪天是休息日加班?加班工资该如何计算?

评析

在实行标准工时制度的情形下,用人单位安排劳动者在中秋、国庆期间上班的,按照《劳动法》第44条规定,应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间的工资报酬:(一)安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的150%的工资报酬;(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的200%的工资报酬;(三)法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的300%的工资报酬。

根据国务院《全国年节及纪念日放假办法》规定,中秋节放假1天(9月29日),国庆节放假3天(10月1日、2日、3日)。因此,今年的“十一黄金周”虽然连休8天,但是只有9月29日、10月1日至3日这4天为法定休假日,其他4天均为双休日或调休。按照法律规定,劳动者在法定节假日4天加班的,用人单位应当支付三倍的工资报酬(月工资基数÷21.75天×300%×加班天数),并且用人单位不能以安排补休形式替代加班工资。其余4天加班的,用人单位首先应当安排劳动者补休,补休时间不少于加班时间;不能安排补休的,则应支付不低于劳动者本人工资200%的工资报酬(月工资基数÷21.75天×200%×加班天数)。

关于加班工资基数,通常情况下用人单位应当按照劳动合同约定的劳动者本人工资标准来确定。但在劳动合同实际履行过程中,工资数额发生改变但双方未及时变更合同约定的情形时有发生,这种情况下,劳动者有权要求用人单位按照实际劳动报酬的数额确定加班工资基数。现实中,如果用人单位违反劳动法律法规规定,拒不支付加班工资报酬的,劳动者可向用人单位所在地的劳动保障监察部门反映,或登录人社部门网站进行举报投诉。

张兆利 律师

三男子“碰瓷”酒驾不成反被判处刑罚加罚金

三男子以“蹲点”“碰瓷”等手段,蓄意制造交通事故,敲诈勒索钱财不成,反被告上法庭。近日,房山区人民法院审理了一起“碰瓷”酒驾案件,并判处张某、田某和郭某三名被告人有期徒刑八个月缓刑一年,并处罚金5000元。

检察院向法院提起公诉,被告人张某、田某、郭某以非法占有为目的,敲诈勒索他人财物,数额较大,其行为触犯了《刑法》第二百七十四条,应当以敲诈勒索罪追究其刑事责任。被告人张某、田某、郭某在着手实行犯罪后,因他人的原因未能得逞,属于犯罪未遂,可以比照既遂犯从轻处罚。

法院经审理查明,2023年1月,张某确定目标后通知田某、郭某,二人驾驶车辆行至房山区某KTV门前,故意撞击被害人刘女士车辆尾部制造交通事故,并以刘女士酒驾为由向她索要2万元,刘女士拒绝支付并当场报警。

法院认为,被告人张某、田某、郭某以非法占有为目的,敲诈勒索他人财物,数额较大,行为均已构成敲诈勒索罪,依法应予惩处。鉴于被告人田某、郭某自动投案,到案后如实供述主要犯罪事实,被告人张某到案后如实供述主要犯罪事实,且三被告人已经赔偿被害人修车费用,自愿认罪认罚,可以从轻处罚。鉴于被告人张某、田某、郭某在着手实行犯罪后,因意志以外的原因未能得逞,属于犯罪未遂,依法应从轻处罚。

最终,法院判处被告人张某、田某、郭某犯敲诈勒索罪,判处三被告人有期徒刑八个月缓刑一年,并处罚金5000元。

法官释法

《刑法》第二百七十四条规定,敲诈勒索公私财物,数额较大或者多次敲诈勒索的,处三年以下有期徒刑、拘役或者管制,并处或单处罚金;数额巨大或者有其他严重情节的,处三年以上十年以下有期徒刑,并处罚金;数额特别巨大或者有其他特别严重情节的,处十年以上有期徒刑,并处罚金。

本案中,被告人郭某等三人结伙作案,以“蹲点”“碰瓷”等手段,蓄意制造事故,敲诈勒索钱财,数额较大,行为触犯了《刑法》第二百七十四条,已构成敲诈勒索罪。

实践中,“酒驾碰瓷党”多为团伙作案,分工明确,专门挑选酒驾司机作为目标,利用他们酒后不敢报警的心理,狮子大开口,敲诈勒索钱财。在此情况下,被碰瓷者往往会选择破财免灾,忍气吞声。

法官提示,驾驶员要利用好行车记录仪、手机录音等固定证据,维护自身权益,坚决与犯罪行为作斗争。同时,在此也警示“碰瓷党”,法律红线不可触碰,法律底线不能逾越。勿生“碰瓷”心,莫发“碰瓷”财,一旦触犯刑法红线,必将受到刑事处罚。为防范犯罪行为发生,要从源头上杜绝“碰瓷”酒驾,切记开车勿喝酒、喝酒勿开车。

李小芹 王田 房山区法院

劳动争议终局裁决超出规定范围如何处理?

读者林丹丹近日向本报反映说,她就公司解除其劳动关系、支付其11天的加班工资争议申请劳动仲裁后,劳动争议仲裁委员会就这两项争议作出了一份终局裁决。

她想知道:在解除劳动关系不属于终局裁决范围的情况下,劳动争议仲裁委员会的裁决能否按终局裁决处理?

法律分析

劳动争议仲裁委员会的裁决

不属于终局裁决,应当按照非终局裁决处理。

终局裁决是指劳动争议仲裁委员会对当事人提交的全部实体争议所作的、裁决书自作出之日起发生法律效力。的裁决。

对此,《劳动争议调解仲裁法》第四十七条规定:“下列劳动争议,除本法另有规定的外,仲裁裁决为终局裁决,裁决书自作出之日起发生法律效力:(一)追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金,不超过当地月最低

工资标准十二个月金额的争议;(二)因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。”国家统计局《关于工资总额组成的规定》第四条规定:“工资总额由下列六个部分组成:(一)计时工资;(二)计件工资;(三)奖金;(四)津贴和补贴;(五)加班加点工资;(六)特殊情况下支付的工资。”

与之对应,由于加班工资属于工资(劳动报酬)的组成部分,这就意味着公司与林丹丹就11天

加班工资的争议属于终局裁决范围,但就解除劳动关系不在其列,即劳动争议仲裁委员会的同一仲裁裁决同时包括了终局裁决事项和非终局裁决事项。而《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第二十条规定:“劳动争议仲裁机构作出的同一仲裁裁决同时包含终局裁决事项和非终局裁决事项,当事人不服该仲裁裁决向人民法院提起诉讼的,应当按照非终局裁决处理。”

廖春梅 法官