

公司违法解聘工伤职工， 讼争期间工资如何支付？

工伤职工在治疗期间遭遇解聘，用人单位还停发其停工留薪期间的工资。经法院判决，用人单位不得不与该职工恢复劳动关系。但是，此时距离职工停止工作已经有很长时间，用人单位不愿向该职工给付讼争期间工资。为此，用人单位以该职工未上班不应享有工资为由主动提起劳动争议仲裁，而劳动争议仲裁机构的裁决及法院的判决均未支持用人单位的请求。

试用期内发生工伤， 停工治疗期间职工遭遇解聘

赵欣（化名）于2021年9月6日入职，公司安排他担任开发工程师职务，双方签订的3年期劳动合同约定其试用期为6个月。另外，双方签署的《薪酬确认单》载明赵欣每月基本工资为45000元，另有餐补330元，根据考勤情况发放。

2021年11月30日，试用期期间的赵欣在工作中受伤并住院治疗。2022年1月20日，人社局认定赵欣所受伤害为工伤。公司则在2022年2月21日以《试用期中止通知》告知赵欣：待病情稳定且公司通知返岗上班之日，该段时间从劳动合同约定的试用期扣除。返岗的具体时间，以公司发出的《试用期恢复履行通知书》为准。

2022年6月16日，赵欣通过OA系统向公司递交申请，请求自2022年6月17日至30日休病假，并附上病历等资料，但是，公司未审批同意，同时于2022年6月17日向赵欣发出通知，要求其2022年6月22日前自行向劳动能力鉴定机构申请劳动能力鉴定，按规定向公司提交相关材料。否则，将视其拒不接受劳动能力鉴定，将停止其享受的工伤保险待遇。

当时，赵欣仍处于工伤治疗期间，故未接受公司提出的劳动

能力鉴定要求。2022年6月24日、27日，公司分别向赵欣发出返岗通知及再次通知函，告知赵欣于2022年6月28日返岗并开始正常工作，如果旷工时间超过4日将按照公司规章制度相关规定与其解除劳动合同。

2022年7月1日，公司向赵欣发出《严重违纪警告通知》。2022年7月3日，赵欣回复公司：“……我目前处于工伤医疗期……我的病情具有手术指症，可能需要手术治疗，目前无法返岗工作。”

2022年12月1日，公司向赵欣发出《解除劳动合同通知书》。该通知载明：“……因你未通过试用期考核，该情形属于试用期不符合录用条件。况且，你旷工超过4天，严重违反公司规章制度。据此，公司研究决定解除与你的劳动合同关系。”

公司被判恢复劳动关系， 不安排职工上班亦应支付工资

2022年12月16日，赵欣申请劳动争议仲裁，要求公司恢复劳动关系，并向其支付2022年10月1日起至裁决生效之日的停工留薪期工资。经审理，仲裁机构裁决公司与赵欣恢复劳动关系，支付赵欣2022年10月1日至11月29日停工留薪期工资87931.03元。公司不服该裁决诉至一审法院，一审法院作出与裁决内容一致的判决后，公司提起上诉但被驳回。

2023年11月27日，公司以赵欣停工留薪期满后未上班、不应支付工资为由主动申请劳动争议仲裁，赵欣则提出公司应当全额支付其恢复劳动关系后工资。经审理，仲裁机构于2024年1月5日裁决公司支付赵欣2022年12月1日至2023年11月20日期间工资及病假工资共计169875.69元。

赵欣不认可上述裁决，认为双方恢复劳动关系后，公司应当

按双方劳动合同约定的标准全额支付工资。于是，他向一审法院提起诉讼，请求判令公司向其支付2022年12月1日至2023年11月20日恢复劳动关系后的基本工资52396元、餐补3842元、2022年度绩效奖金170500元。

一审法院认为，经生效法律文书认定公司构成违法解除劳动关系后，赵欣于本案中主张恢复劳动关系期间的劳动报酬具有事实及法律依据。但是，对于工资数额的计算不能依据劳动合同约定标准进行。因为，赵欣于2021年11月30日发生工伤事故，根据目前证据无法证明其可享受延长停工留薪期，故其停工留薪期应为12个月，也就是说，其主张的2022年12月1日至2023年11月20日期间不属于工伤停工留薪期。在此期间，双方虽然恢复了劳动关系，但赵欣向公司提交病假单申请病假，表明其处于无法返岗恢复正常工作状态，因此，公司可按病假工资标准支付双方讼争期间的工资。现公司未就仲裁裁决提起诉讼，应视为其同意按仲裁裁决履行，况且，赵欣未返岗上班系因公司解除劳动关系造成的，故公司应当支付赵欣相应期间工资169875.69元。

关于赵欣主张的餐补，一审法院认为，双方签署的薪酬确认单中明确规定餐补系根据考勤发放，而赵欣于本案讼争期间均未正常出勤，故其要求公司支付其2022年12月1日至2023年11月20日期间餐补之请求，不予支持。

关于赵欣主张的绩效奖金，一审法院认为，根据绩效奖金系用人单位经营自主权的体现。因此，是否发放年终奖或奖金及发放的具体标准和方式可以由用人单位自主决定。根据公司向赵欣发送的《聘用函》约定，绩效奖金系公司根据个人绩效考核发放，按实际在岗时间折算，考虑到赵欣于2022年度内未出勤的因素

素，其要求公司支付该年度绩效奖金，难以支持。

据此，一审法院判决公司应支付赵欣恢复劳动关系后工资及病假工资169875.69元，而非公司主张的不予支付。公司不服该判决提起上诉，二审法院于近日终审判决驳回上诉，维持原判。

【评析】

单位违法解聘职工， 应付讼争期间工资

本案中，公司以两个理由与赵欣解除劳动合同，但均缺乏法律依据。

《劳动合同法》第21条规定：“在试用期中，除劳动者有本法第39条和第40条第1项、第2项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。”而赵欣并不存在“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”的情形，因此，公司以赵欣旷工4日以上为由与其解除劳动关系于实不符，更何况赵欣停工留薪期满时依然在接受治疗。

《工伤保险条例》第33条规定：“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治疗的，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……工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇。”本案中，赵欣停工留薪期满后仍在继续治疗工伤，公司与其解除劳动合同显然缺乏法律依据。又因该条法律规定明确规定“工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇”，故法院判决公司支付赵欣恢复劳动关系后未上班期间的工资是有充分法律依据的。

杨学友 检察官

老板为不支付工资而逃匿，是否涉嫌犯罪？

上个月临近发工资时，老板赖先生以全部职工工作辛苦为由宣布放假2天。没想到，职工第3天返回公司上班时，老板和厂里的机器设备都“蒸发”了。如此一来，近百名职工的数十万元工资没了着落。

接到职工的投诉，劳动保障监察大队多方联系赖先生，始终没有结果。于是，劳动保障监察大队就向公司下达了《限期改正指令书》。即使如此，仍然找不到赖先生的踪影。此后，公安机关将赖先生找到。

针对这种情况，职工们想知道赖先生拒不支付劳动报酬的行为是否构成犯罪？

法律分析

为遏制恶意欠薪现象，保护劳动者的“钱袋子”，《刑法》设立了拒不支付劳动报酬罪，俗称“欠薪罪”。

所谓拒不支付劳动报酬罪，

是指以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者的劳动报酬或者有能力支付而不支付劳动者的劳动报酬，数额较大，经政府有关部门责令支付仍不支付的行为。单位和自然人都可构成该罪。根据《刑法》第二百七十六条之一的规定，犯本罪的，处3年以下有期徒刑或者拘役，并处或者单处罚金；造成严重后果的，处3年以上7年以下有期徒刑，并处罚金。

构成拒不支付劳动报酬罪的核心要素包括以下方面：

1. 以转移财产、逃匿等方法逃避支付，或者有能力支付而不支付。

根据《最高人民法院关于审理拒不支付劳动报酬刑事案件适用法律若干问题的解释》的规定，以逃避支付劳动报酬为目的，具有下列情形之一的，应认定为“以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者的劳动报酬”：（1）隐匿财产、恶意清

偿、虚构债务、虚假破产、虚假倒闭或者以其他方法转移、处分财产的；（2）逃跑、藏匿的；（3）隐匿、销毁或者篡改账目、职工名册、工资支付记录、考勤记录等与劳动报酬相关的材料的；（4）以其他方法逃避支付的。“有能力支付”是指经调查有事实证明行为人确有可供支付劳动者劳动报酬的资金或财产。

2. 拒不支付的劳动报酬必须达到数额较大。

具有下列情形之一的，应认定为“数额较大”：（1）拒不支付一名劳动者3个月以上的劳动报酬且数额在5000元至2万元以上的；（2）拒不支付10名以上劳动者的劳动报酬且数额累计在3万元至10万元以上的。如果没有达到上述标准，就不构成拒不支付劳动报酬罪。

3. 必须是经政府有关部门责令支付仍不支付。

如果行为人经政府有关部门

责令后履行了支付义务，就不追究其刑事责任。“经政府有关部门责令支付仍不支付”是指经人力资源社会保障部门或者政府其他有关部门依法以限期整改指令书、行政处理决定书等文书责令支付劳动报酬后，在指定的期限内仍不支付的情形。行为人逃匿，无法将责令支付文书送交其本人、同住成年家属或者所在单位负责收件的人的，如果有关部门已通过在行为人的住所地、生产经营场所等地张贴责令支付文书等方式责令支付，并采用拍照、录像等方式记录的，应当视为“经政府有关部门责令支付”。

本案中，赖先生以转移财产、逃匿的方法逃避支付劳动报酬，涉及的劳动者人数多、欠薪数额大，且在劳动保障部门下达《限期改正指令书》后仍不支付，符合上述诸要素，已涉嫌构成拒不支付劳动报酬罪。

潘家永 律师

发生劳动争议 有哪些解决途径？

编辑同志：

近日，我因工伤保险待遇赔偿一事与所在公司发生劳动纠纷。经同事指点，我准备申请劳动争议仲裁或者向法院提起诉讼。但是，因为平时我对劳动争议维权知识了解不多，所以，此时感到茫然无措。

请问：何谓劳动争议？解决劳动争议的途径又有哪些？

读者：汪小蓓（化名）

汪小蓓读者：

劳动争议是指劳动者与用人单位之间因劳动权利义务而引起的纠纷，其争议主体限于劳动关系的双方当事人，内容围绕劳动者和用人单位的权利和义务。

首先，了解劳动争议的范围。

《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）》第一条规定：“劳动者与用人单位之间发生的下列纠纷，属于劳动争议，当事人不服劳动争议仲裁机构作出的裁决，依法提起诉讼的，人民法院应予受理：（一）劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生的纠纷；（二）劳动者与用人单位之间没有订立书面劳动合同，但已形成劳动关系后发生的纠纷；（三）劳动者与用人单位因劳动关系是否已经解除或者终止，以及应否支付解除或者终止劳动关系经济补偿金发生的纠纷；（四）劳动者与用人单位解除或者终止劳动关系后，请求用人单位返还其收取的劳动合同定金、保证金、抵押金、抵押物发生的纠纷，或者办理劳动者的人事档案、社会保险关系等移转手续发生的纠纷；（五）劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由，要求用人单位返还其收取的劳动合同定金、保证金、抵押金、抵押物发生的纠纷；（六）劳动者退休后，与尚未参加社会保险统筹的原用人单位因追索养老金、医疗费、工伤保险待遇和其他社会保险待遇而发生的纠纷；（七）劳动者因工伤、职业病，请求用人单位依法给予工伤保险待遇发生的纠纷；（八）劳动者依据劳动合同法第八十五条规定，要求用人单位支付加付赔偿金发生的纠纷；（九）因企业自主进行改制发生的纠纷。”

其次，发生劳动争议后，解决途径主要包括四种：一是和解，劳动者与用人单位双方自行协商或请工会等第三方共同与用人单位协商；二是调解，申请用人单位内部劳动争议调解委员会、人民调解委员会或乡镇街道劳动争议调解组织等基层群众性组织进行调解；三是劳动仲裁，劳动者在知道或应当知道其权利受侵害之日起一年内向劳动合同履行地或用人单位所在地的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，此时需提交书面仲裁申请、身份证证明材料及能够证明与被申请人之间存在劳动关系的证据材料；四是诉讼，经仲裁委所在地的人民法院提起诉讼。值得注意的是，和解与调解并不是劳动争议处理的必经程序。

张兆利 律师