

案情简介

王某于2021年1月1日入职某公司,担任保安,双方签订的劳动合同期限至2021年4月30日,月工资为4500元。1月22日,王某在工作过程中滑倒受伤,造成右桡骨远端骨折、左尺骨近端骨折及左肱三头肌腱断裂。1月23日,王某进行了复位固定手术。2月22日,王某被认定为工伤。2022年2月15日,王某进行了固定装置取出手术。公司于2022年8月单方面为王某办理了退工登记手续,解除了与王某的劳动关系。王某于2022年11月申请劳动能力鉴定,12月14日被鉴定为因工致残八级。医院为王某开具的病情证明单截止日期为2022年12月14日。2023年1月,王某提起劳动仲裁,要求公司:1.支付2021年1月1日至2022年1月22日期间的工资56896元;2.支付2022年1月23日至2022年7月31日期间的病假工资21863元;3.自2022年9月

案例分析

发生工伤后应当何时申请伤残鉴定?

1日起恢复劳动关系至2022年12月14日,并按病假工资标准支付该期间的工资。

争议焦点

一、王某停工留薪期期限的认定问题。王某认为,其骨折病情较重,休养时间较长,停工留薪期应为12个月。公司则认为,王某治疗时间过长,可能存在过度治疗,且王某拖延劳动能力鉴定,故停工留薪期不应为12个月。

二、公司与王某解除劳动合同是否合法。王某认为,公司在鉴定结论作出前解除劳动合同属于违法解除,应恢复劳动关系。公司则认为,王某长时间不能正常上班,公司有权解除劳动合同。



处理结果

仲裁委对王某的所有请求均予以支持。

案件评析

《工伤保险条例》第三十三条规定,职工因工作遭受事故伤害或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。《关于执行〈上海市工伤保险实施办法〉若干问题的意见》(沪人社规〔2024〕6号)第五条规定,停工留薪期一般不超过12个月,具体期限根据定点医疗机构出具的伤病诊断意见确定。停工留薪期满12个月,工伤人员因伤情严重或者情况特殊,要求延长停工留薪期的,应当在停工留薪期满前15日内向用人单位提出书面申请,并提交治疗工伤的相关诊断证明材料。

本案中,王某未向用人单位提交延长停工留薪期的申请。结合王某提交的就医记录和医院开具的疾病证明单,应

认定其停工留薪期为12个月,即自2021年1月23日至2022年1月22日。法律规定停工留薪期内原工资待遇标准不变,故公司应按每月4500元标准支付王某2021年1月23日至2022年1月22日期间的工资。

王某提交的就医记录及疾病证明单,可以证明其符合获得病假工资的条件。公司认为王某恶意休病假,但无证据证实,故公司应支付2022年1月23日至2022年7月31日期间的病假工资。

《关于执行〈上海市工伤保险实施办法〉若干问题的意见》(沪人社规〔2024〕6号)第六条规定,工伤人员尚在停工留薪期内或者劳动能力鉴定结论尚未作出的,用人单位不得与其解除或终止劳动人事关系。本案中,王某劳动能力鉴定结论作出日期为2022年12月14日,而公司与王某解除劳动合同的时间为2022年8月31日。公司在王某劳动能力鉴定结论尚未作出前解除劳动合同,构成违法解除劳动合同。因此,对于王某要求自2022年9月1日恢复劳动关系至2022年12月14日,并按病假工资标准支付该期间工资的请求,仲裁委予以支持。公司认为,王某在2022年

2月取出内固定装置后未及时向劳动能力鉴定,加重了公司负担。这涉及劳动者发生工伤后应当何时申请伤残鉴定的问题。《工伤保险条例》第二十一条规定,职工发生工伤后,经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的,应当进行劳动能力鉴定。《上海市劳动能力鉴定管理办法》(沪人社规〔2022〕31号)第七条规定,工伤职工经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的,或者停工留薪期满(含劳动能力鉴定委员会确认的延长期限),用人单位或工伤职工应当及时向区劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定申请。因此,劳动者何时申请伤残鉴定,关键在于劳动者何时处于“伤情相对稳定”状态。由于裁判者并非医学专家,仲裁实务中一般依据劳动者提交的就医记录、医院出具的疾病证明单来判断伤情是否相对稳定。如果劳动者能提供医院开具的疾病证明单,一般认为其仍处于休养恢复状态;一旦医院停止开具疾病证明单,则可认为劳动者已痊愈。本案中,王某的就医记录显示其受伤后按医院安排进行手术及康复治疗,医院为其开具病假单至2022年12月14日。对于为何在11月才申请劳动能力鉴定,王某在庭审中解释称:2022年2月15日其进行固定装置取出手术后,4月上海进入疫情高发期,医院受疫情防控政策影响,无法正常安排其康复治疗,导致康复期延长,因此并非恶意拖延。结合王某的伤势及当时的客观情况,仲裁委认为王某不存在在公司所称的未及时申请伤残鉴定的情况。(林玉莎)

政策解读

不定时工作制

基本原则

用人单位因生产经营特点、工作情况特殊或岗位性质的关系,需要机动作业无法实行标准工时制度,而采用不确定工作时间的工时制度。

适用岗位

符合下列条件之一的岗位,

可以申请实行不定时工作制:

1. 高级管理、外勤、推销、部分值班和其他因工作无法按标准工作时间衡量的岗位;
2. 长途运输、出租车驾驶、值班驾驶、消防化救和铁路、港口、仓库的部分装卸以及因工作性质特殊需机动作业或由劳动者自行安排工作时间的岗位;
3. 其他适合实行不定时工作制的岗位。

申报审批

用人单位实行不定时工作制,应当向其登记注册地的区人力资源社会保障行政部门提出申请,经批准后方可实行。

温馨提示:该审批已列入市府“一网通办”项目,用人单位可登录上海市人民政府官网查看具体办事指南。

加班待遇

用人单位安排劳动者在法定休假日工作的,按不低于本人日或小时工资标准的300%支付报酬。

监察之窗

招聘信息现地域偏见 人社力量护公平就业权

案情简介

2023年末,嘉定区人力资源和社会保障局执法大队接到12345市民热线反映,称某人力资源有限公司发布的招聘信息中涉嫌就业歧视,存在不招用某些特定地域求职者的违法行为。接到举报后,嘉定大队执法人员迅速依法介入查处。

经联系反映人了解到,涉及地域歧视的信息是由该人力资源公司发布在对外招聘的微信群中。执法人员通过反映人提供的招聘信息截图,可明显看到其中特别备注有某省已满、某某市免等字样。执法人员立即对反映人制作笔录并固定相关证据。之后,执法人员联合属地街镇上门对该人力资源有限公司进行检查。经查,该公司持有人力资源中介业务证照,属有证经营。随即,执法人员找到了负责发布招聘信息的工作人员,就其与该公司是否存在劳动关系进行确认,同时对其发布的招聘信息内容进行核



实,明确了反映人提供的涉嫌地域歧视的招聘信息确为该公司员工发布。

依据《就业服务与就业管理规定》第七十四条等相关规定,嘉定大队责令某人力资源有限公司限期整改,清除微信群中相关信息,并于2024年5月15日对某人力资源有限公司存在的就业歧视行为作出行政处罚,罚款人民币5000元。

综合点评

公平就业权是社会公平正义的核心要素之一。《就业服务与就业管理规定》第五十八条之规定,禁止职业中介机构发布的就业信息中包含歧视性内容。用人单位应尊重每一位求

职者的平等就业权利,不得基于地域、性别、年龄等不合理因素设置招聘门槛。

本案中,嘉定大队在接到就业歧视的举报后高度重视,及时联系反映人,迅速固定相关证据,并联合属地街镇上门调查了解案件情况,牢牢掌握案件办理的主动权,全面调取并固定相关证据,为后续的违法事实认定奠定坚实基础。在确认单位存在就业歧视的违法行为后,根据《就业服务与就业管理规定》第七十四条之规定,依法对单位作出行政处罚。

在作出行政处罚决定后,大队执法人员持续与属地街镇的沟通,实时跟进某人力资源公司的整改落实情况,并联合街镇相关职能部门加大对职业中介机构排查监管力度,协同区就促中心等公共就业服务机构加强对企业和劳动者相关政策法规的宣传,教育引导招聘单位杜绝地域偏见、歧视,维护劳动者的平等就业权益。

(王存 沈静慧)