

## 案例分析

# 工伤员工被解除劳动合同后，用人单位还需支付员工一次性就业补助金

## 案情简介

张某于2020年6月底从职业学校毕业后，于7月初通过区人才招聘市场应聘，经过面试和笔试被本市某纺织机械有限公司录用，主要从事设备维修工作。公司与其签订了为期2年的劳动合同，约定月工资为4500元，并自入职当月起为其缴纳本市城镇社会保险费。合同期满后，公司又与张某续签了2年期劳动合同。

2022年8月，张某在工作中不慎滑倒致右手骨折，经劳动行政部门认定为工伤。同年10月，经劳动能力鉴定委员会鉴定为伤残十级，张某领取了工伤保险支付的一次性伤残补助金。

2023年9月初，张某因连续旷工3日，被公司以严重违纪为由解除劳动合同。在办理离职手续时，张某要求公司支付一次性伤残就业补助金。公司人事部门经请示后答复称，

因张某违纪被解除劳动合同，公司不予支付一次性伤残补助金。经多次交涉无果后，张某向某区劳动人事争议调解组织申请调解，但双方未能达成一致意见。随后，张某向劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，要求公司支付一次性伤残就业补助金。仲裁委依法受理并通知双方参加开庭审理。

## 庭审答辩

仲裁庭开庭审理时，张某陈述称：自己于2020年毕业后被公司录用，合同期满后又续签。2022年8月，因工作中的意外被认定为工伤，伤残十级。根据《劳动合同法》和本市工伤保险办法等相关规定，即便公司与其解除劳动合同，也应支付一次性伤残就业补助金。现公司未支付该补助金，故请求仲裁庭支持其仲裁请求。

公司代理人答辩称：张某于2020年7月被录用，2022年8月



发生工伤事故，伤残十级。但张某平时工作表现不佳，经常受到批评。2023年9月，张某无故旷工3日，且未办理请假手续，公司据此解除劳动合同并无不当。根据相关规定，劳动者因违纪被解除劳动合同的，用人单位无需支付经济补偿金，因此公司拒绝支付一次性伤残就业补助金，并希望仲裁委驳回张某的请求。

仲裁庭经审理认为：张某在工作期间因工负伤，被认定为工伤且伤残十级。尽管其因严重违纪被解除劳动合同，但根据法律法规，职工因工伤被解除劳动合同后，用人单位仍

需支付一次性伤残就业补助金。公司以张某违纪为由拒绝支付缺乏法律依据，应当按照国家和本市工伤保险办法的相关规定，支付张某一次性伤残就业补助金。

## 裁决结果

仲裁委员会依法作出裁决，支持张某要求公司支付一次性伤残就业补助金的请求。

## 案件评析

本案的争议焦点在于：劳动者因工伤被认定伤残后，因严重违纪被解除劳动合同，用人单位是否仍需支付一次性伤

残就业补助金。

根据国务院《工伤保险条例》第三十七条规定，职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，享受以下待遇：(1)从工伤保险基金支付一次性伤残补助金；(2)劳动合同期满终止，或者工伤人员本人提出解除劳动合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。

此外，《上海市工伤保险实施办法》第四十一条也明确了类似规定。工伤人员因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，劳动合同期满终止，或者本人提出解除劳动合同的，用人单位需支付一次性伤残就业补助金。

从法律条文来看，无论劳动合同是因解除还是终止，只要劳动者因工致残，用人单位都应支付一次性伤残就业补助金，除非是因工伤人员退休或死亡导致劳动关系终止。因此，本案中公司以张某违纪为由拒绝支付补助金，缺乏法律依据。仲裁委员会依法支持张某的请求是正确的。(利明)

## 政策解读

## 经济补偿金标准

小施三年前进入本市某公司工作，双方的劳动合同将于本月底到期，昨天主管告诉他公司不再与其续签并按合同约定的工资标准计算经济补偿金。小施则认为目前自己的收入相较于签订合同时已有所提高，公司应按他的实际工资计算经济补偿金标准。

请问：公司的说法是否正确？

## 分析：不正确

根据《劳动合同法》第四十七条规定，经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

本案例中，公司按照签订劳动合同时的工资计算小施经济补偿金的做法变相降低了补偿标准，损害了其合法权益。经济补偿应按小施终止合同前十二个月的平均工资进行计算，故公司的做法不正确。

**温馨提示：**经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。

## 监察之窗

## 加梯欠薪遇难题 联合处置巧破局

## 案件简介

2023年8月起，长宁区人力资源和社会保障局执法大队(下称“长宁大队”)陆续接市12345热线和部欠薪平台线索反映，称承接“加装电梯”工程的A公司拖欠工人工资。长宁大队受理案件后，立即开展执法检查。

经查，反映欠薪的项目，涉及B街道6个小区的9台电梯加装。加梯项目由小区业委会、C公司(代建方)、居委会签订三方协议，C公司负责电梯设计、购买和施工安装在内的所有流程。C公司将工程发包给个人D；D找到E公司挂靠，代表E公司与代建方C公司就每台电梯签订了施工合同，由D某指定个人F负责招聘人员和现场招聘，工作内容包含基坑、浇筑和粉刷等，2023年7月施工基本完成。

虽经多方调查取证，但因几方未签订任何有关人工费的书面约定，也无劳动合同、无用工台账、无考勤、无工资表等有效证据，且夹杂着工程进度、数量、质量、款项往来等其他纠纷，故无法认定相关欠薪事实。为妥善化解纠纷，长宁大队多次召集各相关方、工人代表进行协商，但几方始终无法达成一致。长宁大队遂将情况及时上报长宁区根治欠薪领导小组办公室。在区根治欠薪领导小组办公室指导下，项目属地街道、区建管委、房管局、人社局、公安两次召集涉案相关方召开协调会，给出了

“协商”“第三方评估”“诉讼”的分步解决方案，并告知工人应当依法理性维权。11月10日上午，在多部门见证下，三方达成一致并签订协议，即：按照第三方评估的21万人工费为标准，代建方C公司将款项拨至总包E公司，由E公司按照工人自行协商确定的金额拨付至每名工人账户，其余争议部分另行通过司法途径解决。

2023年11月22日，总包按协议约定，将21万元人工费支付25名工人。

烈度较大，大队在分析汇总相关情况提出了多部门齐抓共管，联合处置的工作方案。

**创新方法，巧妙破局。**在长宁区根治欠薪领导小组办公室的指导下，组成了由属地街道、区房管局、区建管委、区人社局、区公安分局等职能部门组成的加梯欠薪问题联合处理小组。联合处置起到了效果，一方面多部门各有抓手，对单位威慑力更大，另一方面集思广益，通过两次协调会，形成了新的工作思路：聘请有资质的第三方监理单位重新评估人工费。评估结果出来后第二次召开协调会，会上代建公司、总包和工人代表签署了协议，确认根据评估出的人工费支付工资的最终方案。

## 完善机制，源头治理。

既有多层住宅加装电梯工作是近年来市、区两级政府高度重视、积极推进且社会普遍关注的重点民心项目。在快速推进项目的实践中，部分工程忽视了施工过程的管理，尤其是在劳动用工方面，未全面执行工程建设领域特别规定，存在劳动纠纷隐患，一旦发生纠纷处置十分困难。加梯施工工程应参照工程建设领域特别规定从严管理，各相关职能部门应进一步明确职责，明确分工，各司其职、齐抓共管，加强源头治理、系统治理，同时健全多部门联合处置机制，提升全程监管能级，共同处置，破解难题。

(汪恺杰 沈静慧)

## 综合点评

**案情复杂，依法履职。**本案涉及工程款纠纷，但其中确实存有人工费(工资)的成分，因此长宁大队主动跨前不推诿，在接案后成立了专案组。专案组多次约谈代建方、总包、承包人和工人，同时紧锣密鼓地收集证据，厘清各方关系，并分析了多达几百页的来往支付凭证材料。但因工人提出的金额60万元的诉求过高，导致无法协商一致，且无任何书面证据证明欠薪事实，案情陷入困境。考虑到工人讨薪急切，几名班组长带着工人曾至有关街道、区建管中心、区信访办多方集访，矛盾