

过了退休年龄仍被安排在家待岗,却没有得到任何补偿

法院: 达到法定退休年龄 并不一定属于退休人员,待岗也要发工资

廖先生过了退休年龄仍被公司安排在家待岗,却没有得到任何补偿。为维护自己的权益,2015年2月,廖先生找到法律援助中心。时隔1年,经过法援律师努力,法院判决某公司支付廖先生待岗工资、应休未休年假工资、解除劳动关系经济补偿和失业保险待遇损失共6万余元。

公司不发待岗工资

1998年8月,廖先生从农村来到市区某公司工作。公司一直未为他购买社会保险。2014年8月,公司停产,安排廖先生待岗。然而,直到2015年1月,廖先生也未接到复工通知,也没有收到待岗期间的工资。见复工无望,廖先生来到法律援助中心求助。

律师了解案件事实后认为,以公司未及足额支付劳动报酬、未依法缴纳社会保险费为由,向公司提出解除劳动关系,可依法保护受援人的合法权益。于是,律师迅速向仲裁委申请劳动仲裁,要求确认廖先生与某公司存在劳动关系,公司应支付廖先生待岗工资、未休年假工资、解除劳动关系经济补偿和赔偿失业保险待遇等损失。

律师意见终被采纳

仲裁程序开始后,公司不同意支付廖先生待岗期间的工资,也不同意支付解除劳动关系经济

补偿金及赔偿失业保险待遇等损失。其理由是:廖先生待岗期间未提供劳动,况且是廖先生自己主动提出解除劳动关系而中断就业的。律师则提出,用人单位歇业、停产等非因劳动者本人原因造成劳动者停工在一个工资支付周期内的,用人单位应按国家规定或劳动合同约定的工资标准支付工资。

2015年4月17日,仲裁委裁决,确认廖先生与某公司1998年8月1日至2015年2月12日存在劳动关系;公司应支付廖先生2015年1月待岗工资、2008年1月1日至2015年1月31日期间带薪年休假工资、解除劳动关系经济补偿、失业保险待遇损失等共6.1万余元。

法院驳回单位诉求

某公司不服仲裁裁决,廖先生也不满意仲裁结果,均向法院提起诉讼。双方围绕员工已达到法定退休年龄是否能享受职工待遇这个焦点,展开激烈争辩。公司认为,廖先生于2014年11月29日达到法定退休年龄,劳动合同终止,故双方从2014年11月29日至2015年2月12日期间已不存



在劳动关系,因此不存在失业及解除劳动关系的问题,故不需要支付经济补偿金等。

律师则指出,根据《劳动合同法》第四十四条规定,劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的,劳动合同终止。本案中,廖先生虽已达到法定退休年龄,但因公司未为其缴纳社会保险费,造成他超过退休年龄也未享受基本养老保险待遇,因此双方的劳动关系仍然存在。根据《劳动合同法》第四十六条的规定,因单位不依法缴纳社会保险导致劳动者提出解除劳动关系的,单位应向劳动者支付经济补偿。另根据失业保险条例规定,还应赔偿失业保险损失。

最终,律师的代理意见被法庭采信,法院作出上述判决。

小贴士:

我国对退休年龄有统一的规定,一般达到法定退休年龄的人员,均可以依法享受相应的养老保险待遇或领取退休金。但由于享受养老保险待遇或领取退休金的情况,除了达到退休年龄外,还对工龄、社会养老保险缴费最低年限等有要求,还需办理相关的退休手续。

因此,在实践中,存在着劳动者达到法定退休年龄,而不能享受养老保险待遇或领取退休金的情况。对此,首先要理清达到法定退休年龄的人员与退休人员是两个不同的概念。仅达到法定退休年龄,并不一定属于退休人员。只有达到法定退休年龄,并已开始享受养老保险待遇或领取退休金的人员,才属于退休人员。

儿子去世后 公婆上法庭向儿媳讨赡养费 法官:法律上儿媳对公婆没有赡养义务

最近,广西省宜州市人民法院审结了这样一起公婆状告儿子和丧偶儿媳赡养纠纷案,法院依法判决儿子韦二承担赡养义务,即由被告韦二每月给付原告韦大爷夫妇赡养费每人200元,并承担韦大爷夫妇的医疗费用;判决丧偶儿媳王某不承担赡养费及医疗费用。

宜州市龙头乡的韦大爷夫妇已年逾70,生育了两个儿子并各自成家立业,两老资助他们娶了媳妇建起新房另立门户。因几年前的征地补偿款、承包地的耕种等问题,两个儿子与父母产生矛盾,对两老的生活不闻不问。2012年4月的一天,大儿子韦一因交通事故死亡,留下大儿媳王某独自抚养三个孩子。2015年11月,两老以年老体弱多病,无劳动能力也无其他经济来源为由,向宜州市人民法院起诉,要求二儿子韦二、大儿媳王某每月每人承担两老的赡养费各500元并承担医疗费用。

法院经审理认为,现两原告均已年老体弱,失去劳动能力,其请求被告韦二给付赡养费的理由正当,法院予以支持。被告大儿媳王某与两原告并非法律上的父母子女关系,不具有父母子女间的权利和义务,其作为儿媳对两原告没有法定的赡养义务。因此,两原告要求被告王某给付赡养费的诉讼请求,法院不予支持。根据当地农村居民人均年生活消费支出标准,由被告韦二每月给付两原告赡养费每人200元为宜。两原告的住院医疗费及以后生活中所花的费用可待实际发生后另行起诉。

审理此案的法官解释说,首先,按照《老年人权益保障法》和《婚姻法》规定,赡养人的范围只包括老年人的婚生子女、非婚生子女、养子女、有抚养关系的继子女以及有负担能力的孙子女、外孙子女,不包括儿媳、女婿,即法律并未规定儿媳对公婆、女婿对岳父母有赡养义务。

其次,赡养人的配偶不是法定的赡养人。虽然法律规定赡养人的配偶应当协助赡养人履行赡养义务,但协助的义务不是赡养义务,且此规定只适用于夫妇关系存续期间。若赡养人及其配偶已解除婚姻关系,或者赡养人死亡,那么,配偶一方协助赡养的义务就自动解除了。老人的大儿子去世后,儿媳不尽赡养义务不违反法律规定。

但是,法律是鼓励儿媳赡养老人的。《继承法》第十二条规定,丧偶儿媳对公婆,丧偶女婿对岳父、岳母尽了主要赡养义务的,可以作为第一顺序继承人。

赡养是在血缘和抚养关系的基础上成立的一种回报式的义务。赡养的含义基本上符合我们通常说的孝顺,在我国法律中,没有公婆对儿媳的抚养义务,也无儿媳对公婆的赡养义务。

周仁超



丈夫能否将自己名下的公司股权变更给妻子

张老伯与林老妈系多年的老夫妻,2013年8月,黄森(化名)和刚退休的张老伯共同投资创立了一家有限责任公司,黄森持有30%股权,张老伯持有40%股权,其他人持有30%股权。2015年11月,张老伯与林老妈协议离婚,离婚协议约定:该有限责任公司,林老妈分得股份20%,但公司尚未形成股权变更的股东会决议,也未进行过股权变更登记。2015年12月,林老妈要求张老伯将公司20%的股权变更至林老妈名下时,黄森等人方知悉张老伯与林老妈离婚协议中的约定。那么,张老伯与林老妈离婚协议股权分割约定条款是否符合法律规定?

本案是一起因分割作为夫妻共同财产的股权,而侵犯其他股东优先购买权引发的纠纷。作为夫妻共同财产的股权,在夫妻双方离婚时当然可以分割,但有限责任公司具有人合性质,夫妻分割夫妻共同财产时,不应侵犯其他股东的优先购买权。该有限责任公司作为依法成立的,我国《公司法》第七十二条规定:有限责任公司的股东之间可以相互转让其

全部或者部分股权。股东向股东以外的人转让股权,应当经其他股东过半数同意。股东应就其股权转让事项书面通知其他股东征求同意,其他股东自接到书面通知之日起满30日未答复的,视为同意转让。其他股东半数以上不同意转让的,不同意的股东应当购买该转让的股权;不购买的,视为同意转让。经股东同意转让的股权,在同等条件下,其他股东有优先购买权。两个以上股东主张行使优先购买权的,协商确定各自的购买比例;协商不成的,按照转让时各自的出资比例行使优先购买权。公司章程对股权转让另有规定的,从其规定。

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国婚姻法〉若干问题的解释(二)》第十六条也作出了规定:“人民法院审理离婚案件,涉及分割夫妻共同财产中以一方名义在有限责任公司的出资额,另一方不是该公司股东的,按以下情形分别处理:(一)夫妻双方协商一致将出资额部分或者全部转让给该股东的配偶,过半数股东同意、其他股东明确表示放弃优先购买权的,该股东的配偶可以成为该公司股东;(二)夫妻双方就出资额

转让份额和转让价格等事项协商一致后,过半数股东不同意转让,但愿意以同等价格购买该出资额的,人民法院可以对转让出资所得财产进行分割。过半数股东不同意转让,也不愿意以同等价格购买该出资额的,视为其同意转让,该股东的配偶可以成为该公司股东。用于证明前款规定的过半数股东同意的证据,可以是股东会决议,也可以是当事人通过其他合法途径取得的股东的书面声明材料”。

本案中,张老伯在离婚协议中,与林老妈约定女方分得该有限责任公司20%的股权,其实质是将股权转让给不具有股东身份的第三人,在此情况下,作为股东的黄森等人享有在同等条件下的优先购买权,但张老伯并未通知黄森等人分割股权的事实,也未征得黄森等人是否行使优先购买权,侵犯了黄森等人作为股东的合法权益,也违反了公司法的相关规定,应依法认定为无效行为。所以,黄森等人可以请求确认张老伯与林老妈签订的离婚协议中关于女方分得该有限责任公司20%股份的约定无效。黎洁

工伤后停工期间可否主张两倍工资



去年8月份,孙立明(化名)到一家建筑公司当砌砖工,公司没有与他签订书面劳动合同,但约定每月支付给他4500元的工资。2个月后,在工作中因脚手架松动,他从近4米的高处落地,致使多处受伤,入院治疗。现在孙立明的伤势基本痊愈,日前,经与建筑公司协商,已初步达成了处理意见,只是建筑公司只同意支付在发生工伤后停工期间的正常工资,拒绝向孙立明支付两倍工资。

那么,孙立明在发生工伤后的停工期间,能否获得建筑公司双倍工资的赔偿?

律师观点:从所介绍的情况来看,孙立明在发生工伤后的停工期间,是难以获得两倍工资赔偿的。

我们知道,《劳动合同法》旨在进一步完善、规范用人单位和劳动者订立劳动合同的行为,

最大限度地维护劳动者这一弱势群体的合法权益,营造良好的用工环境。其中第八十二条规定:“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付两倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付两倍的工资”。这一规定在于督促用人单位尽快与劳动者订立书面劳动合同,也使劳动者明确自身的权利和义务,使其在维护自身劳动权益时有据可依。

这家建筑公司虽然未与孙立明签订书面劳动合同,但却已经形成了事实劳动关系。我国《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”。建筑公司需要向孙立明支付因工伤停工期间的工资无疑,但是否需要支付两倍工资,是值得商榷的。

其一,两倍工资是否属于原工资福利待遇范畴。“两倍工资”既然被冠以工资之名,当然属于工资范畴。但两倍工资的目的旨在督促用人单位及时与劳动者订立书面劳动合同,具有惩罚性质的赔偿责任。依据马克思主义工资的理论,工资是雇佣劳动关系的产物,是劳动力价值或者价格的转化形态,其在表象上体现为劳动买卖过程中的交易价格,即劳动价格。显然,劳动者获得两倍工资,是因为用人单位未及与劳动者订立书面劳动合同,而不是基于劳动者向用人单位提供了两倍的劳动。《劳动合同法》第八十二条中规定的“两倍工资”,不具有“工资”的本质属性,并非我们惯常意义上的“工资”,不属于《工伤保险条例》中所说的“原工资福利待遇”范畴。所以,孙立明无权主张在工伤后停工留薪期间建筑公司予以两倍工资的赔偿。

其二,两倍工资适用于何种情形。孙立明有权向建筑公司主张工伤期间的工资待遇,依据《工伤保险条例》第三十三条规定,该条明确规定了职工在因工伤“停工留薪期内,原工资福利待遇不变”。但《劳动合同法》第八十二条的使用情形,应当是指“用工期间”。用工应该是指在实现劳动过程中所发生的与劳动有直接关系的行为。所以,虽然孙立明发生工伤后仍与建筑公司保留劳动关系,但并非用工关系,无法继续从事生产劳动。基于此,孙立明工伤后停工期间不能适用《劳动合同法》第八十二条的规定。

综上所述,孙立明工伤后停工期间,可按规定享受应有的工资福利待遇,但却难以获得建筑公司两倍的工资赔偿。程文华