

江苏昨发布《关于审理劳动人事争议案件的指导意见(二)》

未签合同 双倍工资追索有时效

《劳动合同法》实施三年了,劳动者的法律意识有了大幅度的提升,大家逐渐学会了用法律来维护自身的权益。不过,对于一些条款,用人单位和劳动者因为有不同的理解,导致发生了劳动争议。昨天,江苏省高级人民法院和省劳动人事争议仲裁委员会正式对外公布了《关于审理劳动人事争议案件的指导意见(二)》(以下简称“意见”),对双倍工资的时效问题、计算基数的确定、未及时续签等热点问题给予了解释说明。对此,记者请省人社厅有关负责人作了详细解读。

□快报记者 项风华

A 关键词
双倍工资

双倍工资赔偿的时效该如何认定

【案例】小陈于2009年11月到南京一家物流公司工作,每月工资4000元。双方一直未订立书面劳动合同。2011年11月,他因与单位人事主管发生矛盾而辞职,随后,小陈以公司未与其订立劳动合同为由,申请劳动仲裁,请求裁决公司支付2009年11月至2011年11月期间的双倍工资。物流公司辩称,有关双倍工资请求应在一年内提出,现已经超过法律规定的仲裁时效,所以不同意支付双倍工资。

【解读】对申请时效的把握,一直是个讨论的热点话题。根据

法律规定,劳动争议申请仲裁的时效期为一年,仲裁时效从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

《意见》此次明确,劳动者因用人单位未与其签订书面劳动合同而主张用人单位每月支付二倍工资的争议,劳动人事争议仲裁委员会及人民法院应依法受理。对二倍工资中属于用人单位法定赔偿金的部分,劳动者申请仲裁的时效适用《调解仲裁法》第二十七条第一款的规定,即从用人单位不签订书面劳动合同的违法行为结束之日起开始计算一年;如

劳动者在用人单位工作已经满一年的,劳动者申请仲裁的时效从一年届满之次日起计算一年。这其实是从实体上和程序上保护劳动者合法权益。

也就是说,小陈在2009年11月入职,单位应在当年12月与其签订劳动合同。如果到2010年11月还没签,那么就视为双方已签订了无固定期限劳动合同,对此前未签订劳动合同的双倍工资,从此时开始计算一年的仲裁时效。如果到2011年11月,小陈还没提出申诉,那就过时效了。这也提醒劳动者,要及时维权。



漫画 俞晓翔

■ 相关新闻

江苏医保目录拟扩容
这16种复合药医保可报销

快报讯(记者 项风华)昨天,江苏省人社厅向社会公示了第二批拟纳入江苏省基本医疗保险工伤保险和生育保险药品目录的复合药品品种(16种),公示截止到11月21日。如果公示后各方没意见,那就意味着今后买这些药可以享受医保报销了。

据了解,复合药其实是由两个或两个以上西药组成的,比如厄贝沙坦氢氯噻嗪胶囊,其中厄贝沙坦是治疗高血压的,氢氯噻嗪为利尿药,这两个单个的西药都在医保目录范围内,医生一般会同时开这两种药给病人吃,后来厂家就把两种药按一定比例组合起来做成一种复合药,该复方的降血压作用具有协同作用,比其中任何单一药物的降压作用都更有效,但是却并没有纳入医保目

录。今后,医保病人吃这类复合药有望不用再掏腰包了,而且价格比以前买两种单个的西药还要便宜,因为复合药的价格要小于等于其所组成的同等质量层次药品价格之和。目前省物价部门已经核定并公布复合药的最高零售价,比如7粒/盒包装的厄贝沙坦氢氯噻嗪胶囊,拟定最高零售价格为21.6元。

有关人士介绍说,这16种药以治疗高血压、糖尿病等慢性病为主,低于对应同等质量层次成分药品价格之和的复合药,视同乙类药品,纳入基本医疗保险、工伤保险和生育保险支付范围。“以前上述这些药品因为没能进入医保,患者平时一般很少开。这些药进医保,对患者来说肯定是一大利好。”

双倍工资计算应以所有收入为基数

【案例】王小姐在一家服装店当营业员,工资是由基本工资和销售提成组合。工作一年后,王小姐以老板未与其签订劳动合同为由,讨要双倍工资。经过社区的调解,老板同意支付,让王小姐想不到的是,老板计算双倍工资的基数竟然是基本工资,“我每个月能

拿到3000元,可基本工资只有900块呀,老板竟然说,其他的部分属于奖金,不算工资。”

【解读】这种误解经常会出现,《意见》明确,用人单位因未与劳动者签订书面劳动合同而应每月支付的二倍工资,按照劳动者当月的应得工资予以确定,包括

计时工资或者计件工资以及加班加点工资、奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者当月工资包含季度奖、半年奖、年终奖的,应按分摊后该月实际应得奖金数予以确定。因此,王小姐的双倍工资的计算基数应是3000元,这显然是保护了劳动者的利益。

合同到期未续签,双倍工资也能获支持

【案例】何女士从2009年2月起在一家外贸公司工作,两年劳动合同到期后,今年2月公司并没有与其续签,今年10月,公司效益不好,终止与何女士的劳动关系,并根据其工作年限支付了一定的经济补偿金,但何女士认为,劳动合同到期后,双方未续订书面劳动合同,公司还应当向其支付未及及时签合同那段时间的双倍工资,双方发生争执。

【解读】合同期满后未续签劳动合同,是否适用双倍工资罚则?

补签劳动合同后,用人单位是否仍需支付原来未订立书面劳动合同期间的双倍工资差额?这一直是个争议焦点。《意见》现在明确,劳动合同期满后,劳动者继续在用人单位工作,用人单位超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同,劳动者请求用人单位每月支付二倍工资的,应予支持。用人单位超过一年未与劳动者订立书面劳动合同的,视为双方已订立无固定期限劳动合同。不过,这里要注意的是,劳动合同

期满后,依照《劳动合同法》第四十二条规定依法续延,比如女职工在孕期、产期、哺乳期的,劳动者请求用人单位支付劳动合同续延期间未签订劳动合同的每月二倍工资的,不予支持。另外,用人单位未与其高级管理人员签订书面劳动合同,但用人单位能够提供聘任决定或聘任书,证明双方存在劳动权利义务且已实际履行的,高级管理人员以未签订书面劳动合同为由请求用人单位每月支付二倍工资的,不予支持。

B 关键词
赔偿金

辞退或离职谁来举证

【案例】在劳动争议案件中,当职工主张自己是被单位口头辞退时,单位往往会“反咬一口”,称职工是自动离职的。双方各执一词,谁都拿不出确凿证据,那么到底谁来证明?因为如果劳动合同期未,单位无理由单方面要求劳

动者解除合同,实际上是属于违法解除劳动合同。

【解读】就这一方面来说,法律肯定是站在保护劳动者这一边的。如果劳动者自动不来上班,单位应该加强用工管理,通知其上班,或作出相应处罚,如旷工应按

违纪处理等。为此《意见》明确,劳动者主张被用人单位口头辞退,而用人单位主张是劳动者自动离职,由用人单位就劳动者自动离职的事实负举证责任,用人单位不能举证证明的,由其承担不利后果。

赔偿金计算应以实际工作年限为准

【案例】林先生在一家机械设备公司工作了5年,今年8月,劳动合同还没到期,公司无理由单方面要解除劳动合同,在计算赔偿金方面,双方发生争议。单位认为《劳动合同法》于2008年1月1日起施行,那么赔偿金计算年限应以

执行时间算,但林先生认为应以在本单位的实际工龄5年算。

【解读】《意见》明确,用人单位违法解除或终止劳动合同,劳动者请求撤销用人单位的解除决定、继续履行劳动合同,并请求用人单位赔偿仲裁、诉讼期间工资

损失的,应予支持。劳动者不要求继续履行劳动合同的,可以解除双方的劳动合同,由用人单位支付违法解除劳动合同的赔偿金,赔偿金的计算年限应包括《劳动合同法》实施前劳动者在用人单位的工作年限。

常州生育保险待遇下月上调
产妇生孩子基本不花钱

12月1日起,常州市生育保险待遇将有大幅提升,《市政府关于调整常州市职工生育保险有关政策的通知》中规定,7个月以上引产及生育的,产前检查定额补贴标准为1000元/人。更让产妇得实惠的是,参保人员生产时发生的符合规定的住院医疗费,4200元以内部分,由生育保险基金全额支付。

此次生育保险政策调整中,生育保险待遇的提高体现在,第一,产前检查实行定额补贴。参保人员妊娠3个月以上不满7个月流、引产的,产前检查定额补贴标准为500元/人;7个月以上引产及生育的,产前检查定额补贴标准为1000元/人。第二,生育医疗费实现限额报销,超额分担。参保人员产时发生的符合规定的住院医疗费,4200元以内部分,由生育保险基金全额支付;超过4200元的部分,由生育保险基金支付90%,个人承担10%。参保人员因生育引起的流、引产发生的符合规定的医疗费,由职工生育保险基金按计划生育的医疗费用

标准支付。常州市人社局医保处相关负责人表示,产前检查1000元加上4200元,就是5200元。这个数字,基本上可以保证参保产妇在各级医院顺产时不用花钱。

另外,通知规定,参保后失业的女职工在领取失业保险金期间享受生育保险的医疗费用保障待遇,参保男职工未就业配偶按参保人员医疗费用补偿标准的50%享受生育保险的医疗费用保障待遇。

参保人员持职工医保IC卡在职工生育保险定点医疗机构发生的符合规定的计划生育的医疗费用,应当由职工生育保险基金支付的,实行刷卡实时结算。参保人员符合规定的急诊、抢救或异地计划生育,在非职工生育保险定点医疗机构发生的计划生育的医疗费用,应当由职工生育保险基金支付的,由经办机构按规定予以报销。参保职工未就业配偶按照国家规定享受计划生育的医疗费用待遇。市民如有何疑问,可拨打人社部门热线12333咨询。

常人社 快报记者 李梦雅