

“银发族”再就业能否同工同酬

随着社会老龄化形势加剧,很多低龄老年人选择返聘或者再就业,成为推动经济发展的一股重要力量。然而,不少老年人以为退休后再就业和之前工作性质并没有不同,直到发生劳资等纠纷才发现自己存在认知误区。那么,“银发族”再就业该如何维护自身权益?

案例一:为什么我的“年终奖”比别人少

2021年7月1日,62岁的傅先生接受公司返聘,再次走上管理岗位。退休一年后,单位向傅先生发来返聘意向书,岗位还是其退休前的部门经理一职。认为自己的能力受到肯定,又能发挥余热,傅先生没多想便接受了返聘。

在此后的工作中,傅先生焕发了事业上的“第二春”。可是2023年年底,领到“年终奖”时,傅先生的心情跌到了谷底——“为什么我的‘年终奖’比其他部门经理少了7000元?”

傅先生找到领导询问究竟。领导表示,傅先生是返聘人员,和其他在职人员考评标准不同,按照劳动合同,在职部门经理年终奖起点就是7000元/人,并因业绩浮动。按照公司年终奖《发放方案》,傅先生这种返聘性质的部门主管奖金就是5000元。

不满领导解释,傅先生诉至法院,要求同工同酬,补发自己和同级别主管的年终奖差额。

庭审中,傅先生出示自己的银行流水和案外人赵先生的银行账单。傅先生称,赵先生和自己同级别,其年终奖为1.2万元,而自己只有5000元,提出公司“区别对待”,显然对自己的劳动付出出不公平!

公司代理人提交了年终奖《发放方案》,证明赵先生的银行流水是与公司达成劳动合同法律关系的主管,符合考核奖主管7000元/人的发放要求。但傅先生属于退休返聘员工,根据《发放方案》仅向其发放年终奖5000元,不在考核奖的发放范围之内,且双方《劳务协议书》中并未约定年终奖发放事宜等内容,所以不应发放差额奖金。

庭审中,双方均确认《劳务协议书》未约定发放年终奖、其他费用。傅先生也认可了《劳务协议书》未约定年终奖发放事宜,但坚持公司在发放年终奖前并未通知其《发放方案》,所以公司应当按照公平原则,补发自己7000元。

法院审理指出,《劳务协议书》所反映双方法律关系应属平等主体之间达成的劳务合同法律关系。《劳务协议书》中未约定年终奖事宜,傅先生仅类比案外人多获得7000元,即主张自己也应获得7000元,并无关联性。而且,案外人赵先生与公司属于劳动合同关系,按照《发放方案》有权获得考核奖,傅先生与公司是基于退休返聘形成的劳务合同关系,按照公司《发放方案》不符合考核奖的发放范围。最终,法院驳回傅先生的诉讼请求。

法官说法

薪酬要按照双方约定内容确定

法官介绍,依据劳动合同法规定:劳动者开始依法享受基本养老保险是劳动合同终止原因之一。同时,最高人民法院有关司法解释规定:用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的,法院应当按劳务关系处理。

可见,“银发族”再就业要依照民法典合同编相关规定处理。

法官提醒老年人,双方达成的劳务合同内容是双方履行提供劳务与接受劳务的基础。因退休返聘老年人已达到退休年龄,已经享受退休各项福利待遇,因此,退休返聘人员在提供劳务过程中更多反映出单位承担给付该劳务的对价,此时的工资构



成主要依据双方约定为准。所以,在签署劳务协议前应当对工资构成、工资支付方式、工资计算标准、额外收入等内容逐一明确。

案例二:工作中摔骨折 能否享受“工伤”待遇

“呀!”整理货架时,李先生一个不留神从不高高的梯子上摔了下来。本能地用手撑地,结果受伤,送医后被诊断为左手骨折,这对于裁缝来说,是非常严重的受伤。他要求单位赔偿自己,但是单位说,李先生的关系挂在劳务派遣公司,赔偿的话,要找劳务公司。然而,劳务公司负责人表示,不清楚李先生受伤原因,不同意赔偿。

怀着委屈,李先生把两家公司一起诉到法院,要求连带赔偿。

庭审中,劳务公司表示不了解事发经过,而且认为李先生整理货架是自己的行为,且货架不高不会发生此种损害;家具公司表示,李先生与该公司没有直接的劳动或者劳务关系,也不同意承担赔偿责任。

法院依法委托鉴定机构作出李先生伤残鉴定报告,确定伤残等级等内容。同时,李先生申请证人到庭证明事发经过,证实自己是在工作中受伤。另外,法院还查明,涉案劳务公司没有劳务派遣资质。

法院审理认为,综合在案证据、证人证言与李先生陈述,符合日常经验法则推定事实,能够确认李先生是在提供劳务过程中受伤。

由于被告劳务公司没有劳务派遣资质,其也没有证据证明对劳务人员进行过安全培训以及必要的管理及安全保障,存在一定的过错;李先生作为成年人,在工作中缺少自我保护的安全意识、未尽到合理注意义务,具有一定的过错,在工作过程中致自身受伤,理应自担部分责任。据此,法院确定李先生应自担30%的责任,劳务公司负担70%的责任。李先生要求家具公司承担连带责任,缺乏依据,法院不予支持。

法官说法

老年人再就业一般情况下不能享受工伤待遇

法官表示,退休再就业的“银发族”在提供劳务过程中造成自身损害,一般情况下不能享受工伤待遇,但是,可按照民法典侵权责任编相关规定予以处理。

法官介绍,民法典规定:个人之间形成劳务关系,提供劳务一方因劳务造成他人损害的,由接受劳务一方承担侵权责任。接受劳务一方承担侵权责任后,可以向有故意或者重大过失的提供劳务一方追偿。提供劳务一方因劳务受到损害的,根据双方各自的过错承担相应的责任。提供劳务期间,因第三人的行为造成提供劳务一方损害的,提供劳务一方有权

请求第三人承担侵权责任,也有权请求接受劳务一方给予补偿。接受劳务一方补偿后,可以向第三人追偿。

法官特别指出,在特殊情况下,老年人也可申请工伤保险待遇。根据相关规定:达到或超过法定退休年龄,但未办理退休手续或者未依法享受城镇职工基本养老保险待遇,继续在原用人单位工作期间受到事故伤害或患职业病的,用人单位依法承担工伤保险责任。用人单位招用已经达到、超过法定退休年龄或者已经领取城镇职工基本养老保险待遇的人员,在用工期间因工作原因受到事故伤害或患职业病的,如招用单位已按项目参保等方式为其缴纳工伤保险费的,应适用《工伤保险条例》。所以,在符合上述规定情形下,老年人可享受工伤保险待遇。

案例三:遭欠薪 为何要不到带薪年假工资?

2020年9月30日,孙女士退休后与一家公司达成《劳动协议书》,双方约定:公司聘用孙女士担任工程资料员,协议期限2年,孙女士提供劳务的方式为全职,工资为每月1万元。该协议中未约定加班工资、带薪年假、餐补、全勤奖、报销款、资料证件费及违约金等项。

因工资仅发放至2021年8月,孙女士起诉到法院,要求单位支付欠付工资、加班工资、带薪年假工资等费用。

公司同意支付欠付工资,不同意支付加班工资、带薪年假工资等费用。

庭审中,孙女士主张曾口头约定过加班费、带薪年假工资事宜,但未提供相应证据。

法院审理认为,关于孙女士主张加班工资、带薪年假工资的诉讼请求,双方劳务合同对上述款项均未进行约定,孙女士虽陈述双方有过口头约定,但公司对此不予认可,因此,法院对孙女士的陈述不予采纳。最终,法院判决公司支付欠付工资,驳回孙女士其他诉讼请求。

法官说法

返聘人员休假不一定带薪

法官介绍,退休返聘人员既不属于劳动法意义上的劳动者,也不属于公务员,所以退休返聘人员无法享受法定带薪年假。

法官认为,老年人退休后,一般情况下,身体条件已不适于长期持续提供高强度的劳动工作,因此,“银发族”与单位达成劳务关系时应约定休息时间作出约定,单位也应考虑老年人的实际情况合理安排劳务工作。

同时,法官建议,单位可以通过内部规章制度赋予退休返聘职工一定的带薪年假,以弥补退休返聘职工与普通职工在这方面的差别。

本报综合消息

男子买车被嘲,持刀伤人致死?

“男子疑因买车被嘲讽持刀伤人致1死”的话题登上热搜。10月24日晚,有网友发布视频显示,江苏省南通市某咖啡厅发生一起汽车恶意冲撞摩托车及商户事件。10月25日,当地警方发布通报称:10月24日21时35分,南通市通州公安局接群众报警称,朝霞路一咖啡店门口有人被刀捅伤。经查,犯罪嫌疑人康某某(男,23岁)与曹某某(男,32岁)等人因口角纠纷发生冲突,持刀将曹某某捅伤,随后驾车将咖啡店玻璃门和停放在附近的多辆摩托车撞倒,在逃离现场过程中被警方控制。曹某某经送医抢救无效死亡,现场无其他人员受伤。案件正在进一步侦办之中。

据媒体报道,有咖啡厅店员表示,上述携刀黑衣男子就是开车冲撞门店的人。店员介绍,咖啡厅也是摩托车俱乐部所在地,该男子新购买一辆电动汽车后在俱乐部微信群内“炫耀”,约“崩车(飙车)”,疑似被人回怼“嘲讽”后情绪失控,“感觉(黑衣男)比较年轻”。根据记者获取的该摩托车车友群的聊天记录显示,24日下午6时许,该车主曾在群内与人发生争吵。

该起事件的相关视频在网络上发酵后引发广大网友的关注和热议。在该事件中所涉及的相关人员,其行为是否涉嫌违法犯罪?将要承担怎样的法律责任?

康某某涉嫌构成哪些犯罪?要承担怎样的刑事责任?

康某某驾车接连冲撞咖啡店和多辆摩托车的行为,可能涉嫌构成三种性质的犯罪。

首先,涉嫌构成故意毁坏财物罪。根据《刑法》第275条规定,故意毁坏公私财物,数额较大或者有其他严重情节的,处三年以下有期徒刑、拘役或者罚金;数额巨大或者有其他特别严重情节的,处三年以上七年以下有期徒刑。根据最高人民检察院、公安部关于印发《最高人民检察院、公安部关于公安机关管辖的刑事案件立案追诉标准的规定(一)》第三十三条规定,故意毁坏公私财物,造成公私财物损失五千元以上或多次毁坏财物,即达到立案追诉的标准。此次事件中,康某某驾驶车辆撞击多辆摩托车,毁坏数额当然达到五千元以上的立案标准。

其次,涉嫌构成寻衅滋事罪。寻衅滋事罪是指行为人实施肆意挑衅,随意殴打、骚扰他人或任意损毁、占用公私财物等行为,或者在公共场所起哄闹事,造成了严重破坏社会秩序的损害结果,从而构成的犯罪。认定该罪的关键在于损毁公私财物行为是否具有“任意性”。行为人如果出于寻求刺激、发泄情绪、逞强耍横等动机,无事生非,尤其是酒后滋事,任意毁坏公私财物的,应以寻衅滋事罪论处。根据刑法293条第三款规定,任意损毁、占用公私财物,情节严重的,处五年以下有期徒刑、拘役或者管制。

再次,涉嫌构成以危险方法危害公共安全罪。视频显示,撞击发生时,店内仍然处于亮灯营业状态,并且尚有一定数量的顾客,康某某在冲撞过程中则可能会危及不特定人的生命财产安全,因此涉嫌构成以危险方法危害公共安全罪。该罪属于严重的刑事犯罪,一旦构成该罪,刑事责任比较严重,根据刑法规定,如果尚未造成严重后果,处三年以上十年以下有期徒刑;如果致人重伤、死亡或者使公私财产遭受重大损失的,处十年以上有期徒刑、无期徒刑或者死刑。

康某某上述行为的最终定性,还需要侦查机关对康某某的精神状态、主观故意、犯罪情节后果、行为的危险性和破坏性等案件因素进一步查明。

此外,康某某持刀伤人致死的行为,构成故意杀人罪还是故意伤害罪是本案的一个刑事认定关键。从司法实践来看,在判断罪名时应当遵循主客观一致的原则。故意杀人罪侵害的是他人的生命权,故意伤害罪侵害的是他人的健康权。故意杀人罪的目的是剥夺他人生命,故意伤害罪的目的是损害他人健康,无剥夺生命意图。

从目前新闻和视频披露的情况来看,本案中,康某某在持刀伤害曹某某时,其故意杀害的主观故意并不能十分确定。通过视频中康某某的行为以及其后续的动作反应,初步判断康某某涉嫌构成故意伤害(致人死亡)罪。

根据《刑法》第234条的规定,故意伤害他人身体,致人死亡或者以特别残忍手段致人重伤造成严重残疾的,处十年以上有期徒刑、无期徒刑或者死刑。在量刑标准中,故意伤害他人身体致人死亡或者以特别残忍手段致人重伤造成严重残疾的,处十年以上有期徒刑、无期徒刑或者死刑。

群聊吵架引发线下冲突,那些在群聊中进行辱骂和争吵的群友是否需要承担责任?

如果微信群聊内以及争执现场的其他群友的起哄行为,仅仅是口头上的戏谑或挑衅,并未参与实际的约架打架事件,虽然对事件的发展起到一定推波助澜作用,但无需承担刑事法律责任。

如果有群友通过辱骂、挑衅甚至是教唆他人等方式引发打架伤人事件,则可能触犯相关法律。根据《治安管理处罚法》第二十六条,寻衅滋事行为,处五日以上十日以下的行政拘留,并处五百元以下罚款;对于情节较重的行为,处十日以上十五日以下拘留,并处一千元以下罚款。如果构成教唆,根据教唆犯罪的相关规定追究刑事责任。

微信群里起冲突,群主是否需要担责?

根据《互联网群组信息服务管理规定》,互联网群组建立者、管理者应当履行群组管理责任,依据法律法规、用户协议和平台公约,规范群组网络行为和信息发布,构建文明有序的网络群体空间。

群主作为微信群的管理者,负有监管职责,群主应当规范群聊行为,维护群聊内容的合法性。对于群员发布的违法内容,群主应予警告,直至将该群员踢出群聊。

康某某事件中,微信群内出现辱骂、争吵甚至约架时,群主应当履行管理职责,避免言语冲突升级,而在群友因群聊发生口角线下约架时,群主更应予以制止,否则须承担相应的法律责任。

本报综合消息