

将内开门改为外开门 法院判业主自费恢复原状



南国都市报8月26日讯(记者 林文泉 实习生 李沂蔓)买了新房,看着大门不顺眼,未经邻居同意就改变大门朝向,这样做可要被法院判决恢复原状的。近日,万宁市人民法院审理一起改变大门朝向的纠纷案件,依法判决业主恢复原入户门的开门方向。

万宁市某小区业主李某和高某的房屋相邻,两户大门距离极近,该栋房屋原始户型为内开门,高某意欲将内开门改为外开门。

自2022年5月起,李某开始与高某沟通不要外开门的事宜,并请物业公司多次参与协调,但高某均不配合,执意改造了房屋门朝向,并拒绝将门改为内开。

李某认为,高某执意将内开门改为外开门存在安全隐患,故向法院起诉。高某辩称,该小区超过76%户人家改为外开门,自己基于社会惯例安装外开门,不存在任何违法行为。

本案中,根据房屋户型图和现场照片,高某在未

与李某协商一致的情况下,将房屋门擅自改为向外打开的方式,确实存在安全隐患,当李某家人出入时,如恰好遇到高某或家人打开房门,易使人被撞受伤,且李某反映其家中有两名老人和两名就读小学的儿童。在高某装修之前,李某已与高某多次沟通,并向物业反映其不同意高某改变大门原始开门方向。高某房屋的大门改为外开门后,占用了公共走廊和公共空间。此外,该楼栋的房屋户型多样化,而李某与高某相邻的此种户型改变大门开门方向影响最大。

综合以上理由,万宁法院判决高某应恢复原入户门的开门方向,改成内开门,并自行承担拆换门费用。

法院提醒

万宁法院提醒广大群众,邻里间应当按照最有利生产、方便生活、团结互助、公平合理的原则,正确处理相邻关系。李某和高某作为相邻关系的双方,应从互谅互让、多为他方考虑的角度出发,妥善处理邻里矛盾,共同致力营造和谐居住环境。

员工工伤致残被公司开除 法院:7万余元补助金得给

南国都市报8月26日讯(记者 林文泉 实习生 李沂蔓)员工在工作中受伤导致残疾,事后公司将该员工开除,该员工能否获得一次性伤残就业补助金呢?近日,海口市龙华区人民法院公布的一起工伤纠纷案件,依法判决公司需承担一次性伤残就业补助金7万余元。

冯师傅是海口某车队有限公司的驾驶员。2020年6月,他驾驶公司车辆执行任务时不幸遭遇交通事故受伤,经认定,冯师傅受到的事故伤害属于工伤,且达到了八级伤残。受伤后,冯师傅未再上班。

2023年9月,车队公司向他发出了《解除劳动合同通知书》。开除的理由为:“公司规章制度明确规定,冯师傅三年前的交通事故属于给予解除劳动合同的情形。”面对解除劳动合同情形,冯师傅选择通过提起劳动仲裁的方式向公司主张权利。

仲裁委支持了冯师傅关于一次性伤残就业补助金的主张,裁决车队公司支付7万余元。然而,车队公司不服,一纸诉状告到了法院,其认为冯师傅因违反公司制度的行为而导致公司产生重大经济损失,公司就此解除双方劳动合同,而法律规定用人单位支付一次性伤残就业补助金的前提,仅限于劳动者主动提出解除合同或劳动期满这两种情况,因此车队公司不应支付一次性伤残就业补助金。

一审法院龙华法院通过组织双方当事人进行举证、质证并固定案件事实之后,围绕法律规定和逻辑事理进行逐次论证。首先,依照《中华人民共和国社会保险法》规定,法律并未将劳动合同解除的方式与原因作为支付一次性伤残就业补助金的前提条件。其次,依照《工伤保险条例》的规定,一次性伤残就业补助金依法属于工伤保险待遇的范畴,用人单位解除劳动合同并不属于停止享受工伤保险待遇的情形。再次,一次性伤残就业补助金的赔偿意旨在于支持职工再就业,对于职工提出解除劳动合同的情形已应支付一次性伤残就业补助金,故对于

用人单位提出解除劳动合同的情形亦应当支付一次性伤残就业补助金。最后,结合双方一致确认的月平均工资以及工伤伤残八级的情形,法院认为车队公司需要依法向冯师傅支付一次性伤残就业补助金7万余元。

车队公司不服上诉二审法院海口中院,海口中院判决维持原判,驳回上诉,并指出:“一次性伤残就业补助金是对因工致残的工伤职工劳动关系结束时的就业补助,其支付条件具有无因性,只要工伤职工不存在丧失享受保险待遇的条件、拒不接受劳动能力鉴定、拒绝治疗等情形,无论是何种原因解除劳动合同,用人单位都应当依法支付一次性伤残就业补助金。”

法院提醒

龙华法院提醒用人单位,必须清醒认识到依法保障劳动者的工伤待遇是法定责任,对遭受工伤致残的劳动者在解除劳动合同时,给予就业补助符合国家法律法规。一方面,“依规开除”在原则上并不会免除一次性伤残就业补助金的赔偿义务,劳动者在维权过程中应当妥善保管工伤认定书、伤残等级鉴定结论、劳动合同、解除通知等关键证据,按照程序及时申请劳动仲裁或提起诉讼。

另一方面,劳动者也应当谨慎遵守劳动纪律与职业伦理,如果存在严重违法违纪规定或工作职责等故意或重大过失的情形,人民法院也会根据劳资权益平衡等角度综合认定用人单位的用工责任。

员工申诉后公司才 给补缴社保 法院: 补缴不免除 经济补偿

南国都市报8月26日讯(记者 林文泉 实习生 李沂蔓)社保关于民生大计,可总有企业以各种理由拒绝给员工缴纳,员工能否以此提出离职,并要求赔偿金呢?近日,海口市龙华区人民法院公布一起因社保而引发的纠纷案件,法院依法判决公司未为员工缴社保违法,员工离职程序合法,公司应支付经济补偿金。

陈某某系某科技有限公司出纳,因公司未依法为其缴纳2023年9月、10月的社会保险,经其多次催告后仍未解决。为维护自身权益,陈某某于2023年11月3日向劳动仲裁机构提起仲裁,以公司未依法缴纳社保为由,申请解除双方劳动关系并要求支付经济补偿金。

公司于同年12月中旬收到仲裁申请书,随后在12月18日向陈某某发出《同意解除劳动合同的通知》;公司还辩称已为陈某某补缴了社保。陈某某上述请求未获仲裁裁决支持后,向法院提起诉讼。

法院经审理认为,依据《劳动合同法》第三十八条,用人单位未依法缴纳社会保险费的,劳动者可以解除劳动合同。本案中,公司在陈某某多次催告后仍未及时足额缴纳社保,已构成违法,陈某某有权解除劳动合同。因此,双方的劳动关系应于公司收到仲裁申请书之日正式解除。尽管公司事后进行了补缴,但不能改变其此前已存在违法行为的事实。陈某某的解除理由符合法律规定,公司依法应支付经济补偿金。一审法院判决支持了陈某某的诉讼请求。公司上诉后,二审法院判决驳回上诉,维持原判。

法院释法

龙华法院介绍,《中华人民共和国劳动法》第三十八条规定,用人单位存在未依法缴纳社保、未足额支付劳动报酬等法定情形时,劳动者有权解除劳动合同。该条款赋予劳动者在用人单位存在法定情形时,有权解除劳动合同;同时,该条款并未对劳动者解除劳动合同的方式予以限制。因此,劳动者解除劳动合同方式既可以是直接通知用人单位,也可以通过提起劳动仲裁或诉讼的方式提起。当劳动者选择仲裁或诉讼方式时,劳动合同于仲裁申请书副本或起诉状副本送达用人单位之日解除。

用人单位不能以事后补正违法行为为由,规避支付经济补偿金的法定义务。这有力地保障了劳动者在用人单位存在过错情形下的合法权益,对规范用工行为具有重要引导作用。