

时下正值春暖花开之时,是新人筹办婚礼的旺季。然而,在完成这一人生重要转折点之际,年轻人无不聚焦与婚假权利有关的话题——

陕西婚假:这些权利容易被忽视

■ 聚焦 ■

婚假是多少天,是否包含周末和节假日?婚检假是否视同正常出勤?异地结婚,婚假执行哪方标准?……近日,记者查阅相关法律法规,咨询相关专家和律师,为大家答疑解惑。

13天婚假不含公休和节假日

婚假包括周末和小长假么?近日,在西安工作的小陈准备休婚假,企业人事干事说,婚假包括周末和节假日,可他听说,一些朋友单位的婚假遇到周末会自动顺延。

目前,《婚姻法》等法律法规没有对婚假时间提出明确规定。我国依旧按《关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的通知》(国家劳动总局、财政部[80]劳总薪字29号、[80]财企字41号)的标准执行。该通知明确,职工本人结婚或职工的直系亲属(父母、配偶和子女)死亡时,可以根据具体情况,由本单位行政领导批准,酌情给予一至三天的婚丧假。

如今,全国统一执行三天婚假的规定。在此基础上,各省市还有自己的特别规定。公务员与企业事业单位工作人员参照此标准执行。

《陕西省人口与计划生育条例》第四十八条规定,依法办理结婚登记的夫妻在结婚登记前参加婚前医学检查的,在国家规定婚假的基础上增加十天。

目前,我省婚假最长可休13天。陕西省卫生计生委关于《陕西省人口与计划生育条例》实施中有关问题具体应用的指导意见》(简称《指导意见》)中明确规定,婚假、护理假不含公休日和国家法定假日。10天婚检假是否包括公休和节假日?孙冬松说,“10天婚检假是延长的婚假,理应不包含公休和节假日。”孙冬松说,《指导意见》明确,参加婚前医学检查的凭检查机构出具的检查证明可享受延长婚假,产假的待遇。再婚、复婚同初婚享受同等待遇。

婚假不依附户籍而参照工作地标准

陕西小伙小冯在西安上班,爱人也是陕西人,但在甘肃武威市工作。最近要结婚了,双方因婚假能休多少天感到困惑。原来,陕西的婚假标准是13天,甘肃的标准是30天。

据悉,婚假是用人单位依照法律规定给予的,执行用人单位所在地政策,用人单位所在地与劳动合同履行地(实际工作地点)不同的,究竟按何处执行,法律并无规定,应当是两处均可,由用人单位决定。

西安金锦律师事务所律师兰军伟说,夫妻双方异地工作,婚假以当事人劳动合同履行地标准为准,而非户籍地或者结婚证领取地标准。比如,男方工作地在西安,就按陕西的标准执行;女方工作地在甘肃,就按甘肃的标准执行。

单位不能无故干涉休婚假权利

小刘是西安市一中学教师,最近刚刚同爱人领证,可喜悦之余遇到烦心事。她准备五一结婚休婚假,可单位告知请婚假要写申请,且只能在寒暑假休假。

陕西法正平安律师事务所律师贾清泉说,《劳动法》规定了劳动者有按国家规定实行年休假、病假、婚假、产假及计划生育假、丧假、法定节假日的权利。用人单位应当保障劳动者结婚休婚假的权利,无正当理由原则上应当予以批准。当然,劳动者在享受婚假权利的同时,也要兼顾用人单位正常的生产经营秩序和工作秩序。

按照我国相关法律规定,用人单位不能无理由阻止职工享受婚假的权利,但用人单位可以在规章制度中制订请婚假的程序,如提前多少天请假、填写专门的请假审批单并经过逐级审批等。

贾清泉说,用人单位如果规定只能在法定节假日、公休日休婚假,就不合法,这侵犯了职工的合理避让假期的选择权。

目前,无论是《劳动法》,还是相关的法律法规,对婚假的有效期限并没有专门的规定,但一般公司或单位会作出相应的规定,有的是登记领取结婚证之后三个月内休完,有的是半年内,有的是一年等。

贾清泉说,职工的婚假期限有效期到底应该多久?用人单位可通过依法制订婚假有效期,是否连休等具体规章制度,经职代

会讨论通过后便于执行。

婚假报酬不只是基本工资

上个月,小秦和爱人婚后出去度蜜月。上班后,小秦发现单位按3天带薪婚假计算工资,让他感觉很理解?婚假不是13天么,怎么只给三天带薪报酬?

《陕西省企业工资支付条例》第十七条也规定,劳动者依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假期间,用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。

“三天的婚假和路程假工资照发,是带薪休假。”孙冬松说,《关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的通知》明确规定了在批准的婚丧假和路程假期间,职工的工资照发。

“10天的婚检假也是带薪休假。”孙冬松说,《陕西省人口与计划生育条例》第四十八条规定,职工在婚假、产假、护理假期间按出勤对待,享受相应的工资、福利待遇。

婚假期间的工资待遇不是基本工资,而是有一定规定,有劳动合同约定的,按不低于劳动合同约定的劳动者本人所在职位相对应的工资标准决定。工资集体协议确定的标准高于劳动合同约定标准,按集体合同标准决定;劳动合同、集体合同没有约定,可由用人单位与职工代表通过集体协商确定。

贾清泉说,不管什么形式的约定,婚假工资计算基数不应低于本地最低工资标准计算。 □ 本报记者 薛生贵



连日来,中国铁路西安局集团公司安康车辆段结合春季设备安全大检查,加强对老旧设备等重点整修,及时消除隐患,全力提升质量,为车辆安全运行提供保障。图为4月13日该段设备车间职工利用水平仪检修车床。 □ 周道刚 摄

临渭区发放2017年度灵活就业人员社保补贴

本报讯(通讯员 张占稳)渭南市临渭区2017年度灵活就业人员社会保险补贴已于4月11日发放,全区共有215人享受这一政策,发放补贴资金520662.14元。

此次发放方式与往年不同,直接将补贴金额打入其个人账户。此举简化了发放程序,提高了工作效率,方便了补贴对象,受到群众好评。

灵活就业人员社会保险补贴是对原国有、集体企业与单位解除劳动合同人员灵活就业以后,以个体身份缴纳养老保险、医疗保险,财政上给予补贴的一项政策。根据渭人社发〔2017〕83号文件精神,补贴标准为其缴纳养老保险、医疗保险最低标准的50%,补贴时限不超过三年。

■ 职工信箱 ■

百事通先生:

我所在公司与我的劳动合同中约定,由公司为我为购买商业性人身意外伤害保险,如在聘用期内发生因工伤亡,按有关意外保险条款执行。三个月前,我在上班途中遭遇交通事故受伤致残。事后,已被人力资源和社会保障部门认定为工伤。近日,我曾以公司没有为我办理工伤保险为由,要求其承担对应的赔偿责任,但遭到拒绝,其理由是彼此已经约定在先且保险公司已经理赔。公司的理由成立吗?

读者 王芳芳

王芳芳同志:

公司的理由不能成立,其仍需承担工伤赔偿责任。

一方面,公司为你办理工伤保险的责任不能用任何方式替代。

《工伤保险条例》第二条第一款规定:“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户应当依照本条例规定参加工伤保险,为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。”因此,即为职工缴纳工伤保险费是用人单位的法定义务,该法定义务不得通过任何形式予以免除或变相免除。同样,公司也不能借口已经与你约定“如在聘用期内发生因工伤亡,按有关意外保险条款执行”且你已经实际获得意外保险理赔为由,否定自身义务。

另一方面,公司必须承担赔偿责任。

《工伤保险条例》第六十二条第二款分别规定:“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的,由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”这就是说,只要用人单位没有履行办理工伤保险的法定义务,一旦出现工伤事由,就必须无条件地承担对应的赔偿责任。 □ 百事通

商业保险已经理赔 单位仍应承担工伤赔偿责任



西铁工程公司针对青年职工业务技能普遍薄弱的问题,制定了“理论+实操”的传帮带模式,由业务骨干和青工“一对一”结成对子,进行专题培训,有效提升了青工的岗位技能。图为4月11日该公司技术能手寇鹏利正在为青工现场讲解业务知识。 □ 田家卫 摄

宜君:培训编织技能 助力脱贫攻坚

本报讯(记者 王何军)如何让“增强农村劳动力创业就业能力,改善贫困家庭生活条件”落到实处?近日,宜君县宜阳街道办事处工会联合会和崖尧村工会联合举办了手工艺品编织技能培训班,来自崖尧村、善家河村、丁家沟村50余名村民参加培训。

此次培训班的举办不仅使扶贫政策有效落地,而且使手工艺品编

织技术成为文化产业和新兴产业。

培训班聘请宜君县宜富扶贫车间手工艺品编织专家讲师项玉兰女士,对手工编织技能进行了详细讲解和指导。通过培训,学员不但掌握了一技之长,还丰富了大家的业余文化生活,受到了广大村民的普遍好评。崖尧村贫困户邹爱叶说:“现在大家都是空闲时间抱着手机,太费眼睛。这期培训班办得好,我

今天学会了手工编织技能,以后就有事做了,有时间我还想学习更多的实用技术。”

此次培训为广村民特别是贫困户提供了学习和交流的平台,使大家在较短的时间内学会一门技能,以改善家庭生活状况,并形成一传十、十传百的培训链条,从而达到“引领农村贫困劳动力脱贫致富”的目标。

新兴行业涌现 立法空白凸显

这些劳动争议案 审起来有点难

劳动争议案件是经济社会发展晴雨表。今年是劳动合同法正式施行10周年。近日,北京市第一中级人民法院发布了劳动争议案件审判白皮书,呈现了劳动争议案件审判工作的基本情况、审判机制以及面临的困难和挑战。

劳动争议案件呈现出纠纷类型新型化、复杂化、多发性、集团性等特点

北京一中院总结出劳动争议案件呈现出的几个特点:纠纷类型新型化、复杂化,案件成因与经济政策高度关联,涉及的法律关系呈现综合性、交叉性,群体性案件呈现多发性、集团性。

北京一中院党组书记、院长吴在存介绍,随着社会经济的发展,竞业限制、劳务派遣、股权激励等新诉求引发的新类型案件也日渐增多。互联网技术的飞速发展和应用,使网约车、网络主播等基于网络平台运营的新型行业不断涌现,我院2017年审结的“易到旅行社有限公司与11名劳动者劳动争议案”中用工形式、管理模式、报酬支付等均显著不同于传统劳动关系,审理难度较大。

“劳动争议案件与经济政策以及宏观经济形势息息相关,在一定程度上可以称为经济社会发展的晴雨表。例如大规模企业改制后,随之就会引发大量纠纷,我院2017年审结的城建四公司与806名劳动者劳动争议案就是因为买断工龄而引发的争议。再如受京津冀一体化、疏解整治促提升等区域政

策以及一定时期经济下行压力大的影响,部分大型企业关停并转,整体搬迁或裁撤分支机构,容易引发案件数量急剧增加,给审判工作带来挑战。”吴在存说。

白皮书显示,群体性劳动争议案件呈现集团化特点,易产生一案案件涉及数十甚至数百名劳动者的情形,以2017年为例,北京一中院10人以上的群体性案件14宗共计1016件,最大的一宗案件涉案人数达800余人,是北京市民事审判历史上数量最多的串案。

“造成群体性、集团性案件多发情况的主要原因有三:一是部分用人单位存在内部管理问题或因经营不善陷入困局,导致发生群体性劳动争议;二是由于劳动者在与用人单位的博弈中处于相对弱势地位,使得劳动者容易产生‘抱团’诉讼的行为以对抗用人单位;三是随着司法公开和统一裁判尺度工作的推进,往往一名劳动者在劳动争议案件中获胜诉讼就会产生示范效应,引发单位其他劳动者集体诉讼。”北京一中院民六庭庭长赵悦说。

劳动法存在不少立法空白,如何认定新业态劳动关系成审判难点

北京一中院8年来审结两万余件劳动争议案,其中超五成涉及确认劳动关系。吴在存认为,我国已陆续建立健全了一系列劳动法律法规,在劳动关系的建立、运行、监督和劳动争议的调处机制等方面都有长足的进

展,呈现了制度渐备、整体向好的态势,但当前劳动争议审判仍面临诸多难题和挑战。

“传统劳动关系认定标准难以完全适应不断涌现的‘新业态’就业的要求。以代驾、网约车司机、家政保洁、网络主播等为代表,此类从业人员与网络平台不具有传统劳动关系明显的人身依附特征,一般按照从业次数或者业务量决定报酬,不存在固定的工资保障,网络平台只是收集发布业务信息,并不直接经营实体业务,如何认定劳动关系成为审判实务中的难点。”吴在存说。

去年初,王某被北京市一家人力资源公司派遣到某专车公司担任专车司机。没有保险,也没有任何劳动保障。当初签合同的时候,他就“心里直打鼓”。

而入职之后,公司制定的一系列“霸王条款”,更让他吃不消。坚持了半年后,他也选择了退车、离职。然而,当初缴纳的退车押金,却被专车公司以种种理由拒退。无奈之下,他选择了诉讼。

北京一中院党组成员、副院长孙国鸣认为,“原有的劳动争议审判理念难以完全适应经济平稳快速增长的目标。劳动合同法立法鲜明地确立了特别保护劳动者权益的原则,但值得注意的是,中小微企业的生存和发展开始面临较大困难,如果不加区别地加大用人单位的责任,则会束缚用人单位的自主权,难以实现优胜劣汰的灵活管理和劳动力的资源的市场化配置,造成劳动力市场僵化,最终也会影响劳动关系和谐稳定。”

“虽然民事诉讼法大力提倡诚信诉讼,并且对不诚信诉讼行为加大了惩戒力度,如对个人最大的罚款金额增加到10万元,对单位增加到100万元,但由于种种原因,在实践中这些规定难以落到实处,对不诚信诉讼的警示、处罚力度偏软、偏轻。”赵悦说。

吴在存表示,劳动立法的现状在一定程度上无法有效适应审判的现实需要。劳动法的规定过于原则化,缺少与之配套的法律、法规,操作性有待提高,并且还存在不少立法空白地带,无法满足审判实践的需求。三是目前法院审理劳动争议案件所参照的大多是部门规章和地方性法规,甚至很大一部分是地方政府主管部门制定的“试行”“暂行”“意见”“通知”等文件,立法层次低,立法主体多元,立法体系缺乏完整性,并且还有相互矛盾的情况,导致审理案件时适用法律和统一执法的难度较大。

规范新兴行业劳动关系,加强普法教育,促进纠纷的源头预防和理性维权

十九大报告提出,要“完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制,构建和谐劳动关系”。

“我们将与相关部门共同积极应对‘互联网+’等多样化的用工模式,针对有关新兴行业的劳动关系,推动形成更加完善的法律规范和行政规范,引导企业依法规范用工。”吴在存说。

赵悦认为,劳动争议具有较强的专业

性,大部分案件均有律师作为代理人参加诉讼。律师的作用能否得到充分发挥,对于案件的公正审理、纠纷的妥善化解、当事人双方合法权益的维护都将有很大的影响。

8年来,北京一中院劳动争议二审案件平均审理天数53天,1/2审限内结案率高达49%,审理周期显著短于其他民事案件。

“下一步,我们将进一步加强审判能力建设,延伸审判职能。一是精进专业化审判能力,完善审判规则体系,统一裁判尺度。二是事前告知与事后惩戒并重,打造诚信的诉讼环境。三是进一步延伸审判职能,加强普法教育,促进纠纷的源头预防和理性维权。”吴在存说。

孙国鸣对劳动关系双方作出了提示和建议。“一方面,要严格执行劳动法律法规,有效预防劳动争议的发生。对此,用人单位应当以合同管理来规范用工行为,切实保障和维护劳动者权益;劳动者应遵守诚实守信原则,服从用人单位的日常管理。另一方面,用人单位和劳动者应建立平等协商保障机制,妥善化解用工矛盾。用人单位应畅通劳动者诉求表达和利益协调渠道,在协调和解决纠纷时坚持以促进企业内部稳定和谐为出发点,与劳动者或工会代表平等协商。劳动者应正确认识诉讼风险,在权益受到侵害时,优先通过协商或调解的方式解决,对拖欠劳动报酬等事实清楚的争议,可以先向劳动行政部门投诉,节省维权时间和成本。” □ 徐隽