

累了渴了,来这里歇歇脚!

6月的一天,西安夏日的中午,骄阳似火,而中国建设银行西安市曲江支行营业室大厅一角的“劳动者港湾”格外凉爽、清静。

当天,两位身着橘黄色环卫装的女工,从容地来到大厅的“便民爱心饮水点”,给自己的水杯接满开水。附近工地的一位农民工也走了进来,倒上一杯凉茶,给手机插上电源。“我来过几次了,这里的服务真贴心!”

这是建设银行陕西省分行敞开营业网点,打造“劳动者港湾”,向户外劳动者免费提供歇脚、饮水、如厕、充电等服务的一个缩影。目前,该分行遍布全省的423个网点,全部建成统一标识的“劳动者港湾”,免费服务最多可达62项。据初步统计,这些“港湾”已累计有177万人次的户外劳动者“停靠”。

“劳动者港湾”是从曲江支行发源的。最初,作为西安市一个新区,曲江在建设时期,公共服务设施还未到位,户外劳动者面临饮水、如厕等难题。“我们在营业室的开水间设立‘便民爱心饮水点’,向大楼的保安、保洁员提供开水,后来,他们干脆把杯子存放在里面。附近的交警、环卫工人也来了,服务内容也随之多

了起来。”曲江支行行长张婉文告诉记者,“没想到这项爱心服务后来发展成一个品牌,并走向全省的建行。”

2018年5月7日,中国建设银行董事长田国立到曲江支行调研,认为“便民爱心饮水点”是企业承担社会责任的很好体现,值得提倡。之后,建设银行陕西省

分行制定统一标准,在全省所有网点建成“便民爱心饮水点”,并进一步丰富便民服务的内涵,于2018年6月启动“爱心空间”的建设。

“劳动者港湾”明确了5项功能:向户外劳动者提供歇脚休息服务,向社会公众提供惠民服务,向老、弱、病、残、孕等特殊群体提供人性化服务,进行公众宣传教育,增进与户外劳动者等广大社会公众的关系。目前,建行陕西分行在全省的423个网点均提供饮水、休息、充电等6-15项基本标配服务,其中252个网点对外开放卫生间。

□工人日报记者 毛浓曦

劳动者高温权益 别只关注“费”

今夏高温天预计较常年偏多,毫无疑问,很多职工会选择躲进空调房里,但总有那么些人,因为工作需要,不得不在高温下进行室外工作,对于他们,与其默默心疼,不如关注他们的高温权益是否落地更实在。事实上,高温下作业受法律保护的不止有“费”,还有其他“一揽子权益”。

劳动者高温权益别只关注“费”,正如媒体指出,还有其他“一揽子权益”。根据上述《防暑降温措施管理办法》,在高温天气来临之前,用人单位应当对高温天气作业的劳动者进行健康检查,职业健康检查费用由用人单位承担。用

人单位不得安排怀孕女职工和未成年人在35℃以上的高温天气期间从事室外露天作业及温度在33℃以上的工作场所作业。

而且,从待遇保障来看,因高温天气停止工作、缩短工作时间的,用人单位不得扣除或降低劳动者工资。用人单位应当为高温作业、高温天气作业的劳动者供给足够的、符合卫生标准的防暑降温饮料及必需的药品。

因此,于劳动者而言,一方面应加强劳动法律法规的学习,正确认识自己的高温下权益;另一方面当自身合法权益受到侵害时,应及时主动维权。比如,在

现有的维权渠道里,劳动者可以通过工会组织、人力资源和社会保障部门、劳动争议仲裁委员会或其热线等举报申诉。

保护好高温下劳动者“一揽子权益”,各级安全生产监督管理部门、卫生行政部门、人力资源和社会保障行政部门及工会组织等,就须主动履职,不能只是坐等劳动者维权。要知道,劳动者高温权益得不到保障,未尝不是相关职能部门的失职。故此,唯有各相关职能部门硬起来,劳动者腰杆才能挺得更直,不法用工行为才不会有恃无恐,才能得到根本上的遏制。

□杨玉龙

有话直说



6月23日,陕西好人、铜川市搭把手慈善志愿服务支队负责人陈凯,铜川好人、铜川新益药店董事长成文斌等来到中铁建大桥工程局集团第三工程有限公司铜项目王家河特大施工现场,为这里的一线施工人员送来了总价值8200元的防暑降温品。

□黄志 摄

深入企业检查劳动保护工作

本报讯(王华)6月27日,西安市阎良区总工会副调研员田增阳带队深入西安飞达生物制药有限公司、西安邦泰饲料有限公司等企业检查劳动保护工作。

检查组详细了解企业“安康杯”竞赛、“安全生产月”等活动开展情况,深入生产一线检查安全制度建立、了解劳动防护用品发放、佩戴等情况,发放《安全生产法》《职业病防治法》等宣传资料80余份。

检查组对企业准备在高温天气为职工提供绿豆汤、冷饮等防暑降温用品等作法表示赞同,要求企业工会配合行政做好职工安全知识宣传、教育、培训等工作,切实维护职工生命健康权益。

集中开展工资集体协商要约行动

本报讯(陈仪清 付宝琼)6月27日下午,安康市旬阳县总工会、县人力资源和社会保障局、县工商业联合会召开了2019年工资集体协商“要约行动”工作推进会。会议要求,未开展要约行动的企业,要在7月份集中一个月时间开展。2019年度工资集体协商工作要在9月30日前完成。

会议明确了集中要约行动的范围、协商重点。依照《陕西省企业工资集体协商条例》规定,企业经济效益增长的,可以通过工资集体协商加大职工工资调整幅度;企业经济效益下降、无力维持现有工资水平的,可以通过工资集体协商适当调整工资水平。重点是推动有一定规模、生产经营正常的企业普遍开展集体协商,签订集体合同、工资专项集体合同、女职工专项集体合同。力争到2019年9月底,在有国有企业、股份制企业、非公企业和实行企业化管理的事业单位中培育典型,示范引领,逐步实现全覆盖。在规模较小的企业,通过开展行业(区域)性工资集体协商,逐步扩大覆盖面。

长武县人民法院相公法庭 成功调解14起劳动争议系列案件

本报讯(路建昌)6月12日下午,随着咸阳市长武县人民法院相公法庭干警将最后一份调解书送到当事人手中,至此,相公法庭处理的14起某药业公司劳动争议系列案件全部成功调解。

长武县某药业有限公司系原国有企业改制而来。在改制的过程中,由于多方面的原因,该公司在人员管理以及职工养老保险缴纳方面一直存在不规范问题,由此导致该公司一部分临近退休职工的养老保险费长期未缴纳。这部分职工出于无奈,只能自己先代单位缴纳养老保险费及利息。多年来,这些职工一直向某药业公司讨要其代单位缴纳的养老保险金及利息未果。2019年1月份,某药业公司122名职工先后向长武法院提起122起养老保险待遇纠纷诉讼,纠纷进入法律程序处理,相公法庭接收了其中14起纠纷。

受理案件后,法官一方面仔细研读案卷,深入研究案情,与其他承办药业公司养老保险待遇纠纷的法官共同研判案件,理清审理思路;另一方面与案件当事人深入沟通,找准案件的切入点,向当事人充分释法析理,答疑解惑。通过近5个月的努力,相公法庭审理的14起某药业公司养老保险待遇纠纷全部调解结案,当事人之间的矛盾得到妥善化解。

以案说法

职工距离退休仅半年 公司终止合同不妥

黄先生是一家公司的老员工。说他是老员工,不单是因为年纪大,还因为他在这家公司开业之初就入职了。转眼已过去了十多年,当初一起进公司的同事都已离开,连老板都换了人。原本以为自己能在公司安安稳稳地工作到退休,谁知,老黄却突然接到公司人事部的通知,称其劳动合同6月底到期,公司将不再与他续签。自己在公司工作了十多年,早就应该签订无固定期限劳动合同,况且还有半年自己就年满60周岁,公司现在怎么能不要他了?老黄当即去找人事经理,对方表示,老黄虽然工作了十多年,但是公司在七年前就被原来的老板卖了,老板早就换了人。公司就不是原来的公司了,老黄在更名后的公司只工作了七年,根据法律规定,不能签订无固定期限劳动合同。

长期致力于劳动维权的人士董兆华认为,公司人事经理的话不妥。首先,有关无固定期限劳动合同的签订问题。根据法律

规定,用人单位与劳动者协商一致,可以订立无固定期限劳动合同。根据《劳动合同法》规定,用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项,不影响劳动合同的履行。用人单位发生合并或者分立等情况,原劳动合同继续有效,劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作,原用人单位未支付经济补偿,劳动者依照劳动合同法第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同,或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同,在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时,劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的,人民法院应予支持。

董兆华提醒职工注意:即使职工在本单位工作满十年,如果已经签订了固定期限劳动合同,在合同期内要变更为无固定期限劳动合同,必须与单位协商一致的。 □马永卿 崔蔚



6月28日,中建五局幸福林带项目工地,百余名农民工齐聚一堂,认真聆听农民工夜校的第一堂课程。据了解,中建五局幸福林带项目农民工夜校每月集中授课两次,内容主要为技能培训、安全知识、法律法规及权益维护等。

□本报记者 刘强 摄

案件回放

产假尚未休完,李某应幼儿园的要求提前上班,但只获得了劳动报酬,其认为未休完的产假工资不应抵扣。法官认为,上班期间所得工资是劳动报酬,与产假待遇属不同性质,因此幼儿园在向李某支付劳动报酬时,还应支付生育保险的待遇差额。

李某于2014年2月7日入职某幼儿园,任职副园长,幼儿园为李某办理了社会保险。2015年8月12日,李某生育一小孩,后社保部门核定其产假天数为113天,生育津贴为12609.67元,分娩营养补助费为1546.75元。

李某产假至2015年11月2日,在产假未休完的情况下提前上班。幼儿园在李某产假期间支付了李某2015年8月至10月的工资11250元,又于2016年4月14日按照7250元/月的工资标准支付了李某2015年8月至10月的产假工资差额10500元。双方劳动关系于2016年8月底解除。

提前上班 生育津贴和工资是否可以兼得

李某认为,其应园方要求提前返回上班,应享受的产假天数为113天,幼儿园只向其支付了90天的产假工资,幼儿园已支付的其余工资是其提前回来上班应得劳动报酬,不应抵扣产假工资。

后一审判决不支持李某此项诉讼请求;二审判决幼儿园向李某支付产假工资差额6903元。

点评

产假、生育假期间女职工享受生育生活津贴,一般用人单位不再另外支付工资。但是本案中,李某未休完产假提前上班,生育津贴和产假工资是否可以兼得?

根据广州市劳动争议仲裁委员会、广州市中级人民法院民事审判庭《关于劳动争议案件座谈会的意见综述》:“劳动者享受提供停工留薪期工资、产假津贴的前提是因工伤、生育需要暂停工作接受治疗、休息,如果职工在此期间已经开始上班,说明其伤情、身体状况已经不需要停工治疗、休息,不符合享受停工留薪期、生育

津贴的条件,用人单位根据劳动者提供的劳动支付工资即可;但其工资低于停工留薪期工资、生育津贴的,用人单位应补足,即实际工作的工资与停工留薪期工资(产假津贴)不可兼得,两者采取就高不就低的原则,但劳动者有证据证明用人单位要求劳动者恢复工作的除外。”

请注意:“劳动者有证据证明用人单位要求劳动者恢复工作的除外”,这句话非常重要,就是说按照广州市的规定,不是单位要求我提前上班,而是我自己主动上班的,两者不可以兼得;但如果是单位要求我提前上班的,那么两者还是可以兼得的。

本案中法官认为,享受产假和生育津贴是女职工的法定权利。产假制度是保障女职工生育后休息恢复的权益,生育津贴制度则是保障女职工在因生育无法或不宜继续工作的情况下可以获得经济保障。女职工应用用人单位要求未休完产假提前上班,不应视为女职工已放弃产假的权利,并不能因此免除用人单位支付

产假工资的法定义务。李某未休完产假即上班,其上班期间所得工资是因提供劳动所得的劳动报酬,该劳动报酬与产假待遇属不同性质,前者是基于劳动关系的劳动所得,后者是基于女职工生育保险法律关系的待遇,二者并不冲突,不构成重复获利,可同时获得。幼儿园在向李某支付劳动报酬的同时,还应向李某支付生育保险的待遇差额。还有地方更是明确规定,生育津贴和产假工资可以兼得。如根据浙江省劳动争议仲裁委员会《关于劳动争议案件处理若干问题的指导意见(试行)》:“女职工产假期间,用人单位经本人同意安排女职工工作的,按以下情形支付工资:已参加生育保险的,女职工领取生育保险外,用人单位应支付正常上班的工资;未参加生育保险的,用人单位应参照生育保险待遇支付生育津贴,同时支付正常上班的工资。” □周斌

律师点评



6月28日,在中国共产党成立98周年之际,华阴市总工会党组书记夏荣茹走访慰问了市信用

联社困难老党员郝军亮,并为老人送去了慰问金和慰问品。

□杨岗强 摄



榆林米脂公路管理段围绕“防风险、除隐患、遏事故”主题,开展了一系列形式多样、内涵丰富的“安

全生产月”活动,为新中国成立70周年营造良好的道路安全生产环境。

□姬腾腾 摄

饮酒驾驶营运机动车案件中如何认定“营运机动车”

近年来,随着公安机关办理酒后驾驶机动车案件的增多,关于如何认定法条中“营运机动车”这一概念存在较大争议。比如,饮酒后驾驶“营运性质”的机动车就属于该条款处罚的情形,还是指饮酒后驾驶“正在从事营运活动”的机动车属于该条款处罚的情形?认定“营运性质”的具体标准是《道路运输经营许可证》还是《机动车行驶证》?

《中华人民共和国道路交通安全法》中,涉及到“营运机动车”这一概念的共有两处,分别位于第九十一条第三款及第四款,均用以规制饮酒后驾驶机动车的违法行为。

该法提出了“营运机动车”这一概念,但并未对机动车的使用性质作出具体规定。

根据《道路交通安全法》总则规定,

该法的立法目的为“维护道路交通秩序,预防和减少交通事故,保护人身安全,保护公民、法人和其他组织的财产安全及合法权益等”。其中九十一条更是鉴于社会中存在大量酒驾的严重违法行为,严重威胁着不特定人员的人身安全,为预防和减少该类现象而制定,也是《道路交通安全法》中处罚最为严厉的条款。

第九十一条确立逐渐从重处罚的立足点为“危害后果”,第三款是基于第一款情形,因可能产生更为严重的危害后果而梯级设定。因为营运机动车更为严重的危害性来自于“营运活动”过程中的违法驾驶行为,营运过程中会高频率的与不特定群体人员相联系,一旦发生事故,容易引发群死群伤的严重危害后果,而非营运机动车

相对而言可能发生的危害较轻。同时,具备“营运性质”的机动车有着较高的严重危害后果可能性。

因此在认定该款中“营运机动车”这一概念时,应当以动态标准为主,兼采严格的静态标准。即先判断该机动车被查处时是否正在从事营运活动,若是则不论其是否具备“营运性质”均应认定为“营运机动车”;若不是则严格判断该机动车是否具备“营运性质”,若具备“营运性质”则仍应认定为“营运机动车”。

酒后驾驶营运机动车的法律责任正是属于营运权利伴生的义务责任之一。如果交通运输管理机构认定某机动车尚未取得或已经丧失营运资质,则公安机关无权按照该车行驶证上登记的营运性质要求该车以营运机动车的

名义承担酒后驾驶的违法责任。

那么,认定机动车是否属于营运机动车的具体标准是什么?

《道路运输条例》第六十四条规定:“违反本条例的规定,未取得道路运输经营许可证,擅自从事道路运输经营的,由县级以上道路运输管理机构责令停止经营;有违法所得的,没收违法所得,处违法所得2倍以上10倍以下的罚款;没有违法所得或者违法所得不足2万元的,处3万元以上10万元以下的罚款;构成犯罪的,依法追究刑事责任。”从上述规定可以看出,道路运输经营许可证无疑是交通运输管理机构给予行政相对人营运权利的显著标志,因此,是否取得道路运输经营许可证应当是认定车辆是否有“营运资质”的唯一客观标准。 □王育龙