

“司机之家”一定要接地气

——访交通运输部运输服务司司长徐亚华

■关注■

穿着T恤衫、大短裤、拖鞋,11月18日中午,来自贵州的张师傅正在广东佛山松岗服务区“司机之家”洗衣服。他笑呵呵地对交通运输部运输服务司司长徐亚华说:“这里能洗衣服,还能冲凉洗澡。”

徐亚华11月19日接受专访时表示,“司机之家”建设要聚焦货车司机运输途中吃饭、喝水、休息、洗衣、淋浴等基本生活诉求,推出让广大货车司机愿意用、用得起的服务,坚决不搞“阳春白雪”、坚决不搞高大上,一定要接地气、接烟火气。

我国有1800多万名货车司机,常年奔波在公路上,是公路货物运输的主力军。徐亚华感慨地说,长期以来,由于缺乏服务设施,

广大货车司机只能“以车为家”,在车上做饭、晾晒衣服、睡觉、吃饭、基本生活需要得不到保障,劳动时间长,精神压力大,工作生活艰苦。

交通运输部联合全国总工会自2018年以来,在全国开展“司机之家”建设,提出让广大货车司机可以在“司机之家”“喝口热水、吃口热饭、洗个热水澡、睡个安稳觉”。徐亚华介绍,到今年年底,全国按照交通运输部颁布的标准,将建成400个“司机之家”。辽宁省交通部门制定出台关于加快推进“司机之家”建设的实施意见,累计建成33个“司机之家”;广东省交通部门建立“省级统筹、市级监督、企业推进”的协同推进机制,发挥中石化广东分公司等国企作用,在全省建成40个“司机之家”。

各“司机之家”建设运营单位在交通运输

部制定的《“司机之家”建设指南》基础上,搭建便民服务站。徐亚华举例说,中石化广东分公司通过打造“易捷卡车司机之家”,发展货车司机会员,提供优惠加油、安全停车、免费洗浴洗衣、免费充电、免费开水等20多项服务;山东盛坤驿站“司机之家”为货车司机提供一体化的汽贸汽修物流综合服务;河南平顶山服务区“司机之家”拓展ETC、信用卡、保险代办、车辆安全检测等服务,搭建便民服务站。

徐亚华表示,地方政府把“司机之家”建设纳入民生实事,加大政策引导和支持。对经国家验收合格的“司机之家”,内蒙古自治区交通运输厅给予30万元的资金补助;广西对每个“司机之家”补助15万元;辽宁省通过“以奖代补”的形式,对通过验收的“司机之家”给予20万元至30万元奖补。

徐亚华坦言,我们对7个省份的“司机之家”进行暗访检查,发现存在以下问题:部分地区“司机之家”建设仍停留在口号上、纸面上;有的缺乏主动宣传,司机不知道;目前投入运营的“司机之家”主要集中在高速公路服务区,全国“司机之家”规模数量少、网络覆盖低、服务受众小;部分地区一味地追求“高大上”,不接地气,货车司机“不愿进、进不起”。

徐亚华告诉笔者,为引导更多的货车司机到“司机之家”休息,交通运输部组织全国道路货运平台开发了线上“司机之家”APP,日前正式发布。交通运输部正组织编制全国“十四五”期间“司机之家”建设发展规划,加大建设力度,根据司机意愿,推出让广大货车司机愿意用、用得起的服务。

□林红梅 魏玉坤 周圆



11月19日,陕建八建集团菏泽市第三人民医院新院区项目部为切实保障农民工权益,开展关爱农民工健康活动,为施工一线238名农民工进行免费体检,主要有心电图、血压、心脏听诊等项目,并对疫情防控的相关知识进行了宣传和讲解。 □陈玺龙 摄

别让「小病挺大病拖」成农民工之痛

■有话直说■

“小病挺大病拖”,健康意识淡薄是不少农民工存在的问题。据《工人日报》报道,2019年,我国农民工总量达到2.9亿人,这个群体流动性大,收入较低,健康状况不容乐观。如何探索出一条能更好保障农民工群体健康权益的可操作性强,并且可复制推广的途径已迫在眉睫。

“小病挺大病拖”这样的后果直接是小病变大病,大病变成难治之疾。挺、拖只能加重病情,增加就医支出,加重家庭负担。诚如一些媒体的报道,现实中,很多农民工即便查出慢性病也得不到有效治疗,这其中主观原因都有。从主观来看,有人认为小病不用治;从客观来看,有人工作忙,大医院就医资源紧张,当然最主要的是怕花钱。

从根本上来讲,规避“小病挺大病拖”导致的恶果,关键是个人增强健康意识。健康意识淡薄是不少农民工存在的问题。对此,一方面需要做好相关知识的普及,使广大农民工认识到“小病挺大病拖”的危害;另一方面,个人也应主动增强健康理念,不能让健康状况成不定期“炸弹”。

此外,还应在做好农民工健康服务上下足功夫。比如,有的用人单位在工地设流动医务室,定时、定点到各项目工地义诊;建议企业做好员工、农民工保健工作,也具有积极意义,甚至可以建立务工人员健康档案,为患有疾病的农民工提供医疗指导、就医指南和用药等跟踪服务。事实上,用人单位履行好主体责任,农民工的健康权益就有保障。

此外,专家建议由政府或其他组织介入,就职业伤害保障等问题设立相应群体的底线保障机制,这也值得尝试。况且,《中共中央国务院关于抓好“三农”领域重点工作确保如期实现全面小康的意见》就提出设立“开展新业态从业人员职业伤害保障试点”,这也给机制创新提供了政策支撑。

农民工“小病挺大病拖”现象,是亟待解决的社会课题。尤其是2.9亿这么庞大的群体,如何保障其健康权益,不仅事关他们的幸福指数,也关乎着社会和谐。相关职能部门和用人单位都应该对此重视起来,尽可能让广大农民工的权益更有保障。 □李杨桔

一员工因未按企业要求在APP签到,被以旷工为由辞退。日前,新疆一法院终审判决,某公司现有证据不能认定员工的行为属严重违反公司规章制度的情形,支付经济补偿金49340余元。

目前,许多用人单位都会组建微信群,用于发布相关消息和安排大小事宜,甚至还在微信群里发布规章制度,将微信办公化。那么,微信群发布的考勤制度有法律效力吗?

微信群通知APP签到 员工未签到被开除

2014年4月,赵某到新疆某科技公司工作,从事销售岗位,工作时间灵活,工资按照销量提成。

2018年5月10日,公司在微信群发布APP签到的新方法,当时赵某在微信群里表示收到发布。2018年6月24日,赵某连续16天未签到。7月1日,公司以赵某旷工违反公

员工连续16天未在微信群签到被辞退

公司被判支付补偿金4.9万余元

司考勤制度为由予以开除。

对此,赵某不服,向呼图壁县劳动仲裁委员会提出仲裁申请。2019年9月16日,呼图壁县劳动仲裁委员会作出裁决:新疆某科技公司向赵某支付解除劳动关系经济补偿金25119元。

对于该仲裁,新疆某科技公司不服,向昌吉回族自治州中级人民法院提起撤销之诉。该院受理后认为,新疆某科技公司的理由,符合《劳动争议调解仲裁法》第四十七条规定,不属于终局裁决的争议范围,裁定撤销仲裁裁决书。

此后,赵某向呼图壁县人民法院提出上诉。“单位于2014年4月3日和我签订了无固定期限劳动合同,但没有任何正当理由辞退

我,属于违法解除劳动关系。”赵某表示。他提交的证据显示,公司发布的信息未写入公司的考勤管理制度。

终审判决企业败诉 员工并未严重违反规章制度

呼图壁县人民法院审理后认为,公司主张赵某未按照规定记录考勤,但根据公司提供的微信记录和考勤记录,辩解内容明显与事实不符;公司主张已向赵某告知公司规定,但未能提供赵某知悉公司该规章制度的证据。本案属于违法解除劳动合同,劳动者不要求继续履行劳动合同,应当支付赔偿金。判决公司向赵某支付经济补偿金49340余元。

■典型案例■

■职工信箱■

百事通先生:

2016年6月1日我与一家公司签订劳动合同,期限为三年。在填写入职申请表时,婚姻状况一项我勾选为未婚,紧急联系人一栏联系人姓名为张先生。后公司得知我已于2015年4月登记结婚,张先生实际上是我丈夫。根据《员工手册》第九条规定:“应聘员工必须保证向公司提供的个人资料真实无误,一经发现虚报或伪造,公司有权立即将其辞退。”公司以我隐瞒婚姻状况、违反公司规章制度为由与我解除劳动合同。我认为婚姻状况是我的个人隐私,公司因此与我解除劳动合同是违法的,请问我的想法对吗?

读者 阿芳

阿芳同志:

您好!根据您的描述,本案争议焦点为公司以隐瞒婚姻状况为由单方面解除与您的劳动合同是否违法。

首先,我国《劳动合同法》第八条规定:“用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。”这里的基本情况是指劳动者的健康状况、知识技能、学历等,而劳动者的婚育状况属于个人隐私范畴,除非用人单位能证明该隐私信息与履行劳动合同存在直接的关联关系,否则劳动者没有向用人单位报告的义务。

其次,根据我国《就业促进法》第二十七条规定:“用人单位招用人员,除国家规定的不适用妇女的工程或者工作岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。用人单位录用女职工,不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。”以及《妇女权益保障法》第二十三条规定:“各单位在录用女职工时,应当依法与其签订劳动(聘用)合同或者服务协议,劳动(聘用)合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容。”且劳动者婚育状况属个人隐私范畴,故除针对国家规定的特定岗位进行招聘外,女性劳动者在应聘时可以对用人单位关于其婚育状况的询问,即使处于弱势地位的女性劳动者迫于现实功利而选择作出虚假的陈述,也不应认定为违反诚实信用,更不应认定为以欺诈手段签订劳动合同的行为。

最后,公司的规章制度既侵犯了女职工的个人隐私权,又变相限制了女职工的就业及劳动权利,违反上述法律规定,应认定为违法。

在此提醒女性劳动者,应聘时可以拒绝用人单位对于其婚育状况等隐私问题的询问。 □百事通

入职时谎称未婚 是员工「无诚信」还是单位「无权问」

辞职、辞退和自离,工资结算标准大不同

换工作不是大事,但是如何离开原单位却是一件大事,很多劳动者不懂,认为无非就是换个地方工作而已,怎么走,真的很重要。辞退、离职和自离有哪些区别,一起来看看。

辞退

辞退是指用人单位方面提出与员工解除劳动合同,需要提前三十日以书面形式通知劳动者。用人单位辞退员工时,员工最后一个月的工资结算应该足额支付,干了多少天就要拿多少工资。

至于赔偿金,则要看是因何辞退:

如果是因为员工多次严重违纪,违反《劳动法》的相关规定,损害单位利益而被辞退,则单位无需支付赔偿金;但如果是因为单位经营不善需要裁员或者其他原因导致的劝退员工,则需要支付经济补偿。

赔偿的标准

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四

十七条规定,经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的,向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付,向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。(注:本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。)

辞职

辞职则是指劳动者本人基于自愿与用人单位解除劳动合同,根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十七条规定,劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人

单位,可以解除劳动合同。

一般来说,员工自己辞职,用人单位是不需要支付赔偿金的;但是如果员工辞职不是基于本人因素,比如说,辞职虽然是自愿的选择,但却是因为单位调岗降薪、未按劳动合同提供相关条件的非本人因素导致的离职,则经证实后,用人单位应该按辞退的赔偿标准支付劳动者解约赔偿。

自离

自离就是指在单位没有明显违法行为(比如不买社保、强令冒险作业、无故欠薪等)时,劳动者不依法提前三十日提交辞职信,也不告知任何人做好工作交接就直接走人。

按照《中华人民共和国劳动合同法》第二十五条规定,劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:

(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;

(二)严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的;

(三)严重失职,营私舞弊,对用人单位利益造成重大损害的;

(四)被依法追究刑事责任的。

在员工自离后,单位可以按旷工处理,若单位将旷工达到一定天数认定为严重违反劳动纪律,则可对自离员工予以除名处理,只需告知员工本人解除劳动合同通知。

自离看起来潇洒,实际上最不合理,选择这种方式来解除劳动合同,不仅没有赔偿金,还可能因旷工给单位带来损失,最终连做满一个月的工资都拿不全。

提醒

劳动者对待离职还是要慎重,离职要经过很多程序,也要办理很多手续,比如说要开具解除劳动合同证明;还有社保关系这些都要交接,否则会导致社保停缴,直接影响养老金和医保报销等,对劳动者来说损失是很大的。 □权忠