

全总印发《工会劳动法律监督办法》

重点监督用人单位恶意欠薪、违法超时加班、违法裁员等问题

■关注■

据工人日报 记者近日从中华全国总工会获悉,中华全国总工会办公厅日前印发了《工会劳动法律监督办法》(以下简称《办法》),进一步规范和加强工会劳动法律监督工作,提升工会劳动法律监督实效和水平,充分发挥工会劳动法律监督在督促用人单位规范用工、贯彻落实劳动法律法规、推动构建和谐劳动关系等方面的作用。值得关注的是,《办法》明确提出,工会重点监督用人单位恶意欠薪、违法超

时加班、违法裁员等问题。
依法对劳动法律法规执行情况进行监督,是法律赋予工会的一项权利,也是工会应当履行的责任。1995年,中华全国总工会印发了《工会劳动法律监督试行办法》,有效规范和保障了工会劳动法律监督工作的开展。进入新发展阶段,为深入贯彻党中央有关文件精神,中华全国总工会印发了《工会劳动法律监督办法》,有效规范和保障了工会劳动法律监督工作的开展。进入新发展阶段,为深入贯彻党中央有关文件精神,中华全国总工会印发了《工会劳动法律监督办法》,有效规范和保障了工会劳动法律监督工作的开展。

《办法》明确,工会劳动法律监督工作应当遵循依法规范、客观公正、依靠职工、协调配合的原则。突出预防和协商的监管理念,强调工会建立隐患排查、风险研判和预警发布等制度机制,加强劳动关系矛盾预防预警、信息报送和多方沟通协调,把劳动关系矛盾风险隐患化解在基层、消除在萌芽状态。
《办法》规定,工会重点监督用人单位恶意欠薪、违法超时加班、违法裁员、未缴纳或未足额缴纳社会保险费、侮辱体罚、强迫劳动、就业歧视、使用童工、损害职业健康等问题。对发现的有关问题线索,应

当调查核实,督促整改,并及时向上级工会报告;对职工申请仲裁、提起诉讼的,工会应当依法给予支持和帮助。
《办法》强调,上级工会要强化对下服务、分类指导、督促检查。《办法》还总结推广近年来工会劳动法律监督实践中行之有效的劳动用工法律风险“体检”“一函两书”、劳动用工监督评估等经验做法,完善了工会劳动法律监督方式、程序及工会劳动法律监督组织、监督保障等有关规定,明确要求各级工会为劳动法律监督员履职创造必要条件,依法维护其合法权益。

断了社保如何补缴

累计缴费15年才能领取养老金

养老保险累计缴费满15年,退休后才能按月领取养老金。但是有一些参保人员由于各种原因,退休时还没有达到这个缴费年限。于是很多人希望能够补缴所欠费用,从而具备按月领取养老金的条件。那么社保断缴了可以补缴吗?

北京市人力资源和社会保障局相关负责人表示,符合一定条件,养老保险是可以补缴的。

在国家规定劳动年龄内的参保人员,由于用人单位原因应缴未缴基本养老保险费的,由用人单位提出补缴申请,经确认后,可补缴基本养老保险费。

参加职工基本养老保险的个人达到法定退休年龄时,累计缴费不足15年的,按照社会保险法及配套规定可以申请延长缴费至满15年;也可以转入户籍所在地新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险,享受相应的养老保险待遇。延长缴费至满15年的,相应的领取养老金的时间也会顺延。也就是说,参保人员达到退休年龄时还不能领取养老金,还需要继续缴费一段时间,什么时候才能达到了最低缴费年限,什么时候才能按月领取养老金。

此外,参加职工基本养老保险的个人达到法定退休年龄后,累计缴费不足15年,且未转入新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险。这种情况也并非说之前缴纳的养老保险金就“白瞎”了。个人可以申请终止职工基本养老保险关系,社会保险经办机构收到申请后,经本人书面确认后,终止其职工基本养老保险关系,并将个人账户储存额一次性支付给本人。 □代丽丽

■有话直说■

为零工经济就业群体赋能

近年来,随着互联网不断发展,越来越多人加入灵活就业者行列,推动零工经济发展壮大。如何保障这些灵活就业者的合法权益,为他们提供更好服务,成为新的社会课题。前不久,江西省总工会出台《关于推进零工经济就业群体入会及服务工作的实施方案》,提出探索更适应零工经济就业群体入会的方式,加大维权力度、打造普惠服务品牌,为破解这一问题提供了探索经验。

不同于传统意义的临时工,零工经济就业群体大部分不受具体行业领域的限制,更能够发挥自身的优势,因而备受年轻人青睐。据有关部门估算,我国已有包括快递员、外卖骑手、网约车司机、网络主播等在内的约2亿灵活就业劳动者。《中国灵活就业发展报告(2021)》蓝皮书也显示,2020年企业采用灵活就业同比增长11%,达到55.68%。庞大的从业人员数据、不断增长的就地市场需求,推动零工经济蓬勃发展。

更加多元的就业形态、更为灵活的就业方式,也给各级政府做好服务保障工作带来不小挑战。不可否认,当前零工经济就业群体也面临着不容忽视的一些问题。有的因为缺乏晋升通道和职业积累,被质疑“吃青春饭”;有的因为所处行业缺乏认可度,被认为社会地位不高;有的企业使用灵活用工时,无法兑现工伤保险、养老保险和职业培训。这些问题部分是就业市场普遍存在的,也有零工经济发展过程中形成的,需要结合具体情况加以解决。

由此来看,江西出台实施方案,通过最大限度将零工经济就业群体纳入工会组织,提升服务保障的覆盖率、普惠性,迈出了为该群体赋能的重要一步。今年《政府工作报告》提出:“支持各类劳动力市场、人才市场、零工市场建设,广开就业门路,为有意愿有能力的人创造更多公平就业机会。”如何创造更多公平就业机会?一方面要在顶层设计上,针对当前权益保障方面存在的突出问题加强制度建设、完善法律规范。另一方面要结合实际,积极探索零工经济就业人群的服务保障方案,积极发挥工会、妇联等组织的作用,在权益保障、职业提升等方面多下功夫。

当然,为零工经济就业群体赋能,既要靠政策支持,也离不开企业发力。企业作为市场经营和吸纳就业的主体,为员工创造更公平的就业机会、更安全的从业环境、更充足的社会保障是义不容辞的责任。然而,一些网络平台利用优势地位,片面将灵活用工作为降低成本的方式,漠视其人身安全、正当权益。这些现象反映出一些企业社会责任缺失、价值导向偏航,需要予以纠正。不论是哪一种就业方式,唯有树立起尊重劳动、珍惜人才的导向,才能实现企业和员工的共赢。
就业是民生之本。零工经济就业群体是支撑互联网创新创业的重要力量,也是实现人生价值的重要方式。政府、企业、社会形成合力,把服务保障的体系建立起来,创造更加人性化的工作环境,定能推动零工经济有序发展,让更多人实现人生出彩。 □李松云



近日,延安市延川县总工会联合法律援助中心深入建筑工地开展“尊法守法·携手筑梦”服务农民工公益法律服务活动,进一步宣传劳动维权和农民工欠薪维权工作,提高农民工对法律政策和法律知识的知晓率,增强维权意识。 □刘浩 摄

@农民工 你们的权益我们来保障



日前,在陕建钢构集团施工的北营学校设计施工总承包项目部,一辆“移动胸透室”大巴车成了一道独特的风景,随车前来的有十余位体检医生,为现场一百多名农民工进行了抽血、彩超、心电图、内外科、血压等体检项目。体检后还为每人发放了保温杯、饭盒等生活必需品。 □冯彩丽 摄

规章制度没有对职工严重违纪行为进行明确界定,就不能以违章为由辞退职工

以员工违规解除劳动合同反被认定违法

■典型案例■

《劳动合同法》规定,劳动者严重违反用人单位规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。但值得注意的是,公司的规章制度需要具备一定条件才被视为合法。如果用人单位以违反规章制度为由,对员工进行处罚,恶意解除劳动合同,劳动者该如何维权?

【案情回顾】

女职工曹某、彭某在泰州某公司从事销售工作,两人均为49岁,还有一年将要退休。2020年1月8日,两人突然被公司以存在自卖自售、预留打折等问题违反规章制度,处以十倍差价的损失赔偿和500

元罚款并解除劳动合同。两位女职工来到工会申请法律援助。近日,泰州市海陵区劳动人事争议仲裁委员会审理了此案。
【庭审过程】
该公司法律顾问团队认为,员工违反单位规章制度,并提供了公司文件、监控录像等多项证据材料,要求驳回援助律师的仲裁请求。
援助律师认为,该单位的规章制度并没有对严重违纪行为进行界定,所作的处罚违反我国《立法法》等相关强制性规定。且单位的辞退行为缺乏事实根据,对职工打折行为是公司允许还是私自行为,并没有调查结论,仅凭监控录像就认定申请人存在严重违纪有草率之嫌,且未履行通知工会等程序性义务,系违法解除劳动合同,应当向劳动者支付赔偿金。
【审判结果】
海陵区劳动人事争议仲裁委员会经过调查审理作出裁决,认定该公司违法解除劳动合同,分别支付两位员工48967元、51267元的赔偿金以及部分工资。
【以案说法】
根据《劳动合同法》规定,具有法律效力的规章制度,必须要具备三个基本条件:一是程序合法。制定规章制度应当经过职工代表大会或全体职工讨论,与工会或者职工代表平等协商后确定。二是内容合法。规章制度内容条款,不能违反法律法规规定,不能违背社会公德。三是告知劳动者。规章制度出台

后,应当及时公示,通过各种方式告知劳动者。同时具备这三个条件,规章制度才是合法有效的。
本案中,该公司规章制度没有对职工严重违纪行为进行明确界定,以职工违章为由辞退员工也就没有根据。值得注意的是,用人单位以劳动者违反规章制度为由解除劳动合同,需考量4个要素:一是,用人单位有规章制度且经过民主程序制定,在规章制度中应当明确规定严重违纪的范围;二是,劳动者的违纪客观存在,且属于严重违纪;三是,劳动者是否属于屡教不改;四是,是否将解除理由事先通知工会。用人单位尚未建立工会的,需通知用人单位所在地工会。 □黄洪涛

什么情况下,打工者要向用人单位支付赔偿金?

■案例■

小莫应聘到一软件公司当程序员,双方签订3年劳动合同。后软件公司专门把小莫送到美国培训3个月,双方签订培训协议,约定小莫服务期为两年。小莫回国后仅服务1个月,即跳槽到另一家软件公司。
公司多次找小莫,希望他回公司继续服务,否则要求其承担违约责任。小莫不同意回公司,也不愿意承担违约责任。公司向劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求小莫承担违约责任。

■评析■

小莫与公司签订了培训协议,约定了两年的服务期。回国后仅服务1个月即跳槽到另一家软件公司。公司为小莫支付了相关的培训费用,小莫却违反合同约定的行为,给公司造成了损失,小莫应当赔偿未履行期应分摊的培训费用。



打工者违反解除劳动合同、违反劳动合同中约定事项,或者由于打工者原因导致合同无效,影响用人单位正常的生产经营活动,给用人单位造成损失,打工者应当承担赔偿责任。主要有以下几种情况:

打工者违反法律规定解除劳动合同。劳动合同期限内,打工者没有提前30天或没有以书面形式通知用人单位,属于违反法律规定解除劳动合同的情形;

打工者违反关于保密义务和竞业限制的约定;

打工者违反约定的服务期,提前解约的;

由于打工者原因导致劳动合同无效的;

劳动合同约定的其他赔偿,只要不违反法律禁止性规定则为有效。

打工者应当承担赔偿的范围是:

- (1) 用人单位招录录用其所支付的费用;
 - (2) 用人单位为其支付的培训费用,双方另有约定的按约定办理;
 - (3) 劳动合同约定的其他赔偿费用。
- 其中,对于劳动合同中约定的服务期违约金的,打工者赔偿用人单位的金额不得超过未履行期应分摊的培训费用。

整理/制图 甘哲

办完离职手续后回家遭遇车祸可认定工伤

百事通先生:

我丈夫因更换工作向公司提交了书面辞呈。公司表示同意后,双方于当天下午办理了离职和工作交接手续。不曾想,我丈夫离开公司回家顺道去接读幼儿园的儿子时,与一辆卡车相撞并被当场碾压死亡。

经公安交警部门认定,卡车司机负这次事故的全部责任,我丈夫不承担事故责任。事后,我以公司没有为我丈夫办理工伤保险为由,要求公司承担工伤赔偿责任,但遭到拒绝。公司的理由是我丈夫不构成工伤。请问:公司的理由成立吗? 读者 胡琳琳 胡琳琳同志:

你好!公司的理由不能成立,你丈夫所受伤害可以构成工伤。《工伤保险条例》第十四条(五)项规定,职工在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的,应当认定为工伤。

与之对应,在公安交通管理部门已经认定对方司机负事故的全部责任,你丈夫不负事故责任的情况下,你丈夫是否构成工伤,取决于是否属于“上下班途中”。而本案的回答应当是肯定的:一方面,你丈夫离职回家属于“下班”。

虽然事发时你丈夫已经与公司办理了离职、交接手续,但你丈夫当日已完成的相关工作,也是其工作的组成部分,其之后离开公司回家应当视为下班。

另外,《工伤保险条例》的立法宗旨,是以工伤保险制度保护劳动者的合法权益,为用人单位分担工伤风险。其主要价值取向,是将对劳动者的合法权益的保护放在首位。从这一角度看,也应当认定你丈夫发生事故时的状况属于“下班”。

另一方面,你丈夫离职回家属于“途中”。《工伤保险条例》第十四条第(六)项规定的“上下班途中”,系指以上下班为目的往返于单位和住处之间的途中。

最高人民法院《关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第六条规定:“对社会保险行政部门认定下列情形为‘上下班途中’的,人民法院应予支持:(一)在合理时间内往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途中;(二)在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理路线的上下班途中;(三)从事属于日常工作生活所需要的活动,且在合理时间和合理路线的上下班途中;(四)在合理时间内其他合理路线的上下班途中。”

本案中,你丈夫虽然没有直接回家,但其顺道接孩子回家系在合理时间和合理路线上,属于“从事属于日常工作生活所需要的活动”,符合上述法律规定的上下班“途中”,应当认定为工伤。

□百事通

■职工信箱■