

关注

职工维权不用慌

工会组织来帮忙



因社会保险与福利待遇诉求上访维权、单位对工人罚款是否合法、职工投诉被单位违法解除劳动合同,这三例案件在省总工会的指导下,通过非诉讼的方式,达到既维护劳动者合法权益,又促使矛盾各方和谐相处的目的,充分发挥了工会组织依法维权、服务大局的主观能动性。

阅读提示

案例类别:社会保险与福利待遇;维权服务使用平台:陕西工会APP;案例简介:安康籍农民工王某2014年至2018年在府谷县一煤矿打工,不幸罹患矽肺病,自此陷入了长达两年多的工伤争议交涉中。省总工会信访室为王某提供了一系列维权援助工作,最终帮助其获得了相应的工伤赔偿和社保补偿。

农民工多头上访维权 工会介入成功调解

帮助其获得了40万元工伤赔偿。之后,又因为矿上一直未为其开设社保账户,缴纳社会保险,王某通过劳动仲裁主张其工作五年的社会保险权益。虽然劳动仲裁机关最终裁决确认了王某的社保权益,但因当前司法救济程序的实施盲点,导致该裁决迟迟得不到执行,法律文书成为法律“白条”,迫使王某拖着病体四处上访。对此,信访室再次施以援手,在给予精神鼓励的同时,引导其依法合规地表达主张。同时,多次为他代写法律文书,促使地方人社部门确定思路,下定决心,以合法的方式变通处理这一特殊问题。最后,府谷县人社部门借助人民调解委员会的法定调解程序,促使责任单位与王某双方达成了一致意见:责任单位给付王某社保补偿10.5万元。

处理过程:信访室接到求助后,即刻展开维权援助工作,先后通过省市县三级工会支持其完成了职业病确诊、工伤认定和伤残等级鉴定,之后通过司法程序,以法院调解的方式,



单位对工人罚款合法吗

案例简介:职工在陕西工会APP上询问,单位对工人罚款且数额较大,是否合法?处理结果:回复:你好!在当今劳动关系条件下,劳动关系双方系劳动合同关系,用人单位具有用人自主权,劳动者具有入职选择权,双方是权利义务的对应关系。所以,用人单位不是行政机关,更不是司法机关,法律上不具有罚款权。但《劳动法》第102条和《劳动合同法》第90条都有规定,劳动者违反法律规定解除劳动合同,或者违反劳动合同约定的保密义务或者竞业限制,给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。这是国家劳动

法律中唯一规定职工有责任给单位赔偿的条款。可见,对违纪职工处理,国家法律仅规定:在区别情节与后果的基础上,企业可按照《劳动法》第25条和《劳动合同法》第39条,拥有解除劳动合同权。当然,企业根据职工违纪行为采取轻于解除的处罚教育措施,法律上没有禁止性规定。《劳动合同法》第4条明确要求用人单位应当依法建立包括劳动纪律在内的规章制度,这也是有些企业仍保留有“罚款”的根源所在。所以,你所说的“单位对员工罚款”,且数额较大,或者不分违纪行为的情节与后果,动辄罚款,以罚代管,显然不妥。职工遇到这类问题,可通过单位工会提出意见要求纠正。在本单位交涉不成,也可以书面形式实名向当地总工会具体反映,工会组织将帮助你依法维权。

职工投诉被单位违法解除劳动合同

案例类别:劳动合同的解除与终止;维权服务使用平台:陕西工会APP;案例简介:职工在陕西工会APP上留言,投诉因公司经理与自己就劳动定额发生矛盾,被单位解除劳动合同。工会信访室提供劳动法律咨询,引导劳动者依法合规地维护自身权益。具体内容:职工反映:我于2020年5月份入职某物业公司担任保洁员,2021年1月,外包乙方某物业公司经理董某接管公园保洁后,大量增加本人的工作区域和工

作强度,导致我无法正常完成当日工作任务。董某以此为由,于2021年2月18日将我辞退,工资不予结清。因此,特申请法律援助,维护自己的合法权益。处理结果:回复:你好!用人单位单方解除劳动合同,须有法定理由才可行得通。根据你的表述,用人单位的做法不妥。你和保洁公司经理因劳动定额发生的矛盾,你可以直接通过单位工会向公司领导反映,要求合理定量,并表达对任意辞退的异议。如果你无过错被解除劳动合同,则可以通过劳动仲裁维护自己的合法权益。符合法律援助条件的,可向你所在企业当地(劳动合同履行地)包括工会在内的所有法律援助机构,申请并办理律师代理的法律援助手续。

八家新业态平台公司被约谈提醒 向侵害从业人员合法权益说不

据工人日报消息,记者从交通运输部获悉,交通运输部新业态协同监管部际联席会议办公室1月20日对滴滴、货拉拉、滴滴货运、快狗打车等4家互联网道路货运平台公司进行约谈,对滴滴出行、曹操出行、T3出行、美团出行等4家网约车平台公司进行提醒。近期货车司机集中反映互联网道路货运平台随意调整计价规则、上涨会员费,诱导恶性低价竞争,超限超载非法运输等问题,涉嫌侵害从业人员合法权益,引发货车司机普遍不满和社会广泛关注。约谈提醒指出,各平台公司要正视自身存在的问题,认真落实企业主体责任,举一反三,立即进行整改。约谈提醒要求,要切实维护司机群体合法权益。各平台公司要进一步解放思想,高度重视司机群体权益保障工作,认真贯彻落实关于货车司机、网约车司机群体权益保障工作部署,积极采取有效措施,保障司机群体合理劳动报酬和休息时间;畅通司机群体表达渠道,及时回应合理诉求;积极参加平台灵活就业人员职业伤害保障试点,切实改善从业环境和工作条件,加强人文关怀,提升司机群体的获得感。交通运输部有关负责人表示,各平台公司要坚持公平竞争,在制定或调整涉及司机群体切身利益的计价规则、收入分配规则、会员费等经营策略时,要公开征求司机、行业协会的意见,并提前一个月向社会公布;要持续优化派单机制,科学确定从业人员工作时长和劳动强度,避免超时劳动和疲劳驾驶。该负责人指出,各平台公司要进一步落实企业安全生产主体责任,加强依托平台就业司机、车辆的资质审核,清退不符合条件的人员和车辆。互联网道路货运平台公司要加强对平台货源的审查,严禁违规托运危险货物和其他违禁品,严禁超限超载、非法改装运输,保障行业安全稳定发展。各平台公司表示,将按照约谈提醒要求,对存在的问题进行积极整改,并举一反三,全面系统审视平台经营行为,依法合规开展经营,切实保障货车司机、网约车司机等从业人员合法权益,推动交通运输新业态健康稳定高质量发展。

算法规则应建立在双方利益平衡和相对公平的基础上

职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。而现实情况是,大多数平台企业在实施算法控制时,不仅没有与劳动者平等协商、听取劳动者意见,而且在算法运行中出现一些有利于劳动者的空间时,平台企业还会进行挤压。比如,前不久有报道称,一名快递员小哥没有按照平台企业规划的路线送单,节省了4分钟时间,该平台企业马上“优化”了送单路线。这是算法控制精准计算、让快递员小哥时时处于高强度劳动状态的一个典型例证。如果算法控制一味沿着只保护平台企业利益的方向走下去,不仅不利于新业态劳动者权益的保护,而且长远看,竭泽而渔式的管理也会损害平台企业的利益。比如,在算法规则的挤压下,新业态劳动者严重透支身体健康,一些快递员、网约车司机为了抢时间,在路上行驶着极大的安全风险;受算法规则的影响,相关领域出现大量劳动纠纷和争议,导致一些平台企业遭受社会诟病,影响平台企业的形象和未来发展。法治社会,任何一种用工方式和管理手段都要考虑管理者和被管理者双方的感受和利益,只对一方有利而对另一方不利的管理机制不可能长远存在下去,算法规则也是如此。从这个意义上说,平台企业之所以被“困在系统里”,重要原因就在于平台企业和劳动者之间的权利义务发生了扭曲,出现“一方独大”局面。应该指出,算法控制作为一项管理手段,尤其是一项影响新业态劳动者切身利益的重要制度,按照相关法律规定,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,平台企业与工会或者职工代表平等协商来确定。工会或者

别人用我的信息办理了社保,如何处理

百事通先生:我以前在建筑工地上打工,上个月应聘到一家农商城当保安,农商城准备为我办理社会保险时发现,我的身份信息已经在别的单位办理了社保。之前,我对此毫不知情。经咨询当地社保局,工作人员答复称,如果我现在要办理,就必须将原来那份社保撤销或者转移。当地社保局参保科的工作人员查询后发现,是某建筑工程有限公司利用我的个人信息办理了社保。可这家公司的电话却一直无人接听。我并不知道这家建筑工程有限公司,我的身份证没有遗失,也没有借给别人使用过。仔细回想,有可能是以前在建筑工地上打工时,曾经向管理方提供过身份证复印件,才造成了信息泄露。请问,面对现在这种情况,我该怎么办,才能办理社保呢?读者 殷勇 殷勇同志:您好!您可以到社保部门投诉并追究冒用您身份证件的法律责任。一、您现在的问题是联系不上为您办理社保的建筑工程有限公司,可以通过公司信息查询渠道查询该公司的联系方式和地址,与该公司相关负责人取得联系,要求该公司配合解决该问题,通过协商解决将原来社保转移到农商城。二、由于该行为属于伪造劳动关系,若是该公司不配合,您可以向社保监管部门投诉,社保监管部门有权要求该公司纠正违法行为。三、由于您的情况或许涉及身份信息泄露,根据《中华人民共和国居民身份证法》第十九条规定“国家机关或者金融、电信、交通、教育、医疗等单位的工作人员泄露在履行职责或者提供服务过程中获得的居民身份证记载的公民个人信息,构成犯罪的,依法追究刑事责任;尚不构成犯罪的,由公安机关处十日以上十五日以下拘留,并处五千元罚款,有违法所得的,没收违法所得。单位有以上行为,构成犯罪的,依法追究刑事责任;尚不构成犯罪的,由公安机关对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员,处十日以上十五日以下拘留,并处十万元以上五十万元以下罚款,有违法所得的,没收违法所得。有前两款行为,对他人造成损害的,依法承担民事责任。”从这一规定看,您可以向公安机关报警处理。 □百事通

包工头拖欠工资怎么办

维权知识库

资的行为,或者是超过工资支付规定的期限,延期支付或者未足额支付劳动者工资的行为。拖欠工资是不合法的,如果双方有合同,被拖欠方可以把另一方告上法庭。但需要注意的是,一定要采取合法的方法保护自己的合法权益,不能采取绑架或者威胁之类的手段。劳动部《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》中对于“无故”作了排除性规定:“无故拖欠”劳动者工资指用人单位无正当理由超过规定付薪时间未支付劳动者工资。不包括:用人单位遇到非人力所能抗拒的自然灾害、战争等原因,无法按时支付工资;用人单位因生产经营困难、资金周转受到影响,在征得本单位工会同意后,可暂时延期支付劳动者工资,延期时间的最长限制可由各省、自治区、直辖市劳动保障行政部门根据各地情况确定。其他情况下拖欠工资均为“无故拖欠”。《劳动法》第九十一条 用人单位有下列侵害劳动者合法权益情形之一的,由劳动行政部门责令其支付劳动者的工资报酬、经济补偿,并可以责令其支付赔偿金:(1)克扣或者无故拖欠劳动者工资的;(2)拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的;(3)低于当地最低工资标准支付劳动者工资的;(4)解除劳动合同后,未依照本法规定给予劳动者经济补偿的。可以看出,无故拖欠职工工资,资方要支付拖欠工资、补偿金(25%拖欠工资额),必要时还要支付赔偿金(但要以造成实际损害为前提)。 □何萍



近日,安康市汉阴县与恒口示范区针对秦勇田源项目召开清欠农民工工资联席会议,确保农民工“薪”过年。 □王辉 摄