

关注

# 2021年我国发放失业保险稳岗返还资金230亿元

新华社北京2月6日电(记者姜琳)记者近日从人力资源和社会保障部获悉,2021年,我国延续实施包括普惠性失业保险稳岗返还政策在内的8项减负稳岗扩就业的政策,全年支出就业补助资金近千亿元,共向406万户企业发放失业保险稳岗返还资金230亿元。

失业保险稳岗返还是一项为企业减负、让职工受益的支持政策。受新冠肺炎疫情影响,河北省邢台市公共交通有限公司经营遭遇困难。公司劳动关系科负责人表示,2021年,公司在急需资金稳定员工队伍的情况下,获得20.89万元稳岗返还资金,解了燃眉之急。

2021年,人社部放宽失业保险稳岗返还裁员率标准,提高中小微企业返还比例,重点加大住宿餐饮、文化旅游、交通运输、批发零售等受疫情影响较大行业的倾斜力度,切实减轻了企业负担,稳岗位、扩就业的作用更加明显。

据了解,为进一步简便流程、减轻企业负担,全国20多个省份探索实行“免申即享”的新模式,即通过数据对比,直接向符合条件的企业发放资金。以天津市为例,人社部门“找到”符合条件的企业9.78万户,截至2021年末,已有8.77万户企业收到失业保险稳岗返还资金5.1亿元。

## 失业保险也可跨省“转移接续”

老牛最近因身体原因打算返回户籍地生活,于是他向居住地的社区事务管理窗口部门询问,他在工作地缴纳的社会保险是否可以转移回户籍地。工作人员告诉他,养老保险、医疗保险和失业保险是社会保险中具有“个人账户”的险种,因此都可以进行个人账户的转移。但是与养老保险、医疗保险有所不同,失业保险虽然也有个人账户,但个人账户中只有缴费月份的记录,一般没有缴费个人存储额的概念,因此在转移接续时,与其他险种的操作有一定的区别。

2021年11月,国家人力资源和社会保障部办公厅及国家财政部办公厅发布了《关于畅通失业保险关系跨省转移接续的通知》(人社厅发〔2021〕85号,以下简称《通知》),对失业保险跨省转移接续具体办理要求作出了明确规定。

一、失业保险关系跨省转移应当符合一定要求。  
《通知》中明确了跨省转移失业保险关系应按以下几点要求:一是参保职工跨省就业的,失业保险关系应随之转迁,缴费年限累计计算;二是参保失业人员符合领取失业保险金条件的,在最后参保地申领失业保险金及其他相关待遇,也可以选择回户籍地申领,待遇发放期间不得中途变更发放地。选择户籍地申领的,须办理失业保险关系转移;三是对不符合领取失业保险金条件、符合申领条件但未申领,以及正在申领期间的参保失业人员,跨省重新就业并参保的,失业保险关系应随之转移至新参保地,缴费年限累计计算;四是失业保险关系跨省转迁的,失业保险费

用应随失业保险关系相应划转。但在转出地参保缴费不满1年的,只转移失业保险关系,不转移失业保险费用。  
二、失业保险费用计算及待遇发放标准有法可依。  
《通知》明确了失业保险关系跨省转移接续时相关费用计算和待遇发放标准的规范:一是需划转的失业保险费用包括失业保险金、领金期间基本医疗保险费、领金期间接受职业培训、职业介绍的补贴。其中,基本医疗保险费和职业培训、职业介绍补贴按参保失业人员享受失业保险金总额的一半计算;二是转入地经办机构按照本统筹地区规定和标准,为参保失业人员核定失业保险金发放期限和各项失业保险待遇;三是转出地划转的失业保险费用,不足待遇支付部分由转入地失业保险基金支付,超出待遇支付部分并入转入地失业保险基金。

### 全国已发放 超1900万张 职业培训券

**职业培训券**

- 是人社部门给劳动者的一张“技能充值卡”
- 主要依托电子社保卡发放,具有认证、结算、管理等功能并精准对接培训资源与培训需求的电子凭证
- 主要是为了解决过去参训劳动者需要资金垫付、培训质量参差不齐,以及部分地区实名制落实不到位等问题,进一步帮助、鼓励劳动者提升职业技能

2020年 人社部开始启动职业培训券试点,确定11个省份38个地市作为试点地区

2021年 人社部将职业培训券推广纳入职业技能提升行动,并在全国全面推广职业培训券工作

截至2021年末 全国共发放职业培训券1926.72万张,用券500.72万张

## “工伤私了”后能否反悔

**【案情介绍】**  
张某为某建筑工地工人,2021年4月1日张某在工作中不慎腰部被砸伤,

2021年4月5日,他与建筑公司达成《和解协议》,由建筑公司给付张某赔偿金3.8万元。2021年4月28日,张某被认定为工伤,经鉴定伤残程度为九级。后张某申请仲裁,向建筑公司主张工伤赔偿待遇。那么,张某已就赔偿问题和公司达成《和解协议》,还能不能反悔呢?

**【律师解答】**  
要否定已经签订的工伤赔偿协议,从法律角度来说可以主张协议无效或可撤销。  
根据《民法典》第一百五十一条规定:“一方利用对方处于危困状态、缺乏判断能力等情形,致使民事法律行为成立时显失公平的,受损害方有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。”另根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第十条之规定:“劳动者与用人单位解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议,不违反法律、行政法规的强制性规定,且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的,应当认定有效。前款协议存在重大误解或者显失公平情形,当事人请求撤销的,人民法院应予支持。”

显失公平是指双方当事人的权利义务明显不对等,使一方遭受重大不利。其构成要件为:双方当事人的权利义务明显不对等;这种不对等违反公平原则,超过了法律允许的范围;不属于因欺诈、胁迫、乘人之危、恶意串通损害他人利益等原因导致的显失公平。

工伤赔偿协议不同于一般的民事协议,用人单位和劳动者的法律地位不平等,用人单位处于优势地位,劳动者对于自身法律权利的了解明显弱于用人单位,属于弱势且没有经验的一方,很多情形下劳动者往往违背真实意愿与用人单位签订违反公平原则,超过了法律允许限度的协议,如果私了协议的赔偿数额明显比法定标准低很多,就可以认定是显失公平的协议,可以请求撤销。具体的赔偿数额比法定标准低多少构成显失公平,可以从赔偿数额与法定数额的差额及比例、劳动者的受伤程度、签订协议时的客观情况(急需治疗、劳动者的文化程度、是否寻求法律帮助、有无进行工伤认定、鉴定)等因素综合判断。本案和解属于显失公平的情形,故应予以撤销,按照法律规定给予赔偿。

**【律师提醒】**  
工伤程序过于复杂,劳动者因为种种原因可能签订显失公平的协议,应注意撤销权要在自知道或者应当知道撤销事由之日起一年内行使。工伤职工应多咨询专业律师,依法通过正常工伤认定程序处理,这样才能依法维护自己的合法权益。  
□曹祥兰



近日,安康市汉阴县人社局劳动保障监察大队工作人员到所辖劳务派遣公司开展专项检查,重点对不与劳动者签订劳动合同等违法行为进行检查并限期整改。  
□欧德水 摄

## 公司无权解除劳动合同 女工怀孕准备生育三胎

**百事通先生:**  
因得知我再次怀孕准备生育三胎,公司决定解除与我的劳动合同,理由是我生第一胎、第二胎时,已请过产假,如果我要再生育,意味着公司还得继续承担产假、支付假期工资等义务,而劳动合同只有五年,这对公司极不公平。请问:公司的做法对吗?

**读者 陈颖颖 陈颖颖同志:**  
你好!公司的做法是错误的。  
一方面,公司的行为违法。  
2021年5月31日,中共中央政治局审议《关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》并指出,为进一步优化生育政策,实施一对夫妻可以生育三个子女政策及配套支持措施。2021年8月20日,全国人大常委会会议表决通过了关于修改《人口与计划生育法》的决定。  
修改后的《人口与计划生育法》规定,国家提倡适龄婚育、优生优育,一对夫妻可以生育三个子女。国家采取财政、税收、保险、教育、住房、就业等支持措施,减轻家庭生育、养育、教育负担。即国家赋予任何一个符合法定条件公民的生育权,其中包括第三胎。  
《劳动合同法》第四十二条规定:“劳动者有下列情形之一的,用

## 公司无权解除劳动合同

人公司不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同:……(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的。……”  
《女职工劳动保护特别规定》第五条规定:“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。”  
因此,任何单位、个人均不得以任何理由、任何方式侵犯公民的生育权,其中包括以解除劳动合同相要挟。

与之对应,虽然你因为怀孕、生育、哺乳耽误工作,公司还必须承担产假、支付假期工资等义务,但公司不能为了一己之私阻止你怀孕、生育,更不能直接以解除劳动合同相威胁。

另一方面,你可以通过仲裁或诉讼等方式维权。  
因为《劳动合同法》第七十七条、第八十七条分别规定:“劳动者合法权益受到侵害的,有权要求有关部门依法处理,或者依法申请仲裁、提起诉讼。”“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”  
□百事通

## 不到指定医院复查就不批准病假

## 公司拒收假条并解聘员工构成违法

对于患病员工,用人单位一般都会批准其休假治疗。这样做既是对员工的体贴关爱,也是对相关法律法规义务的履行。艾虹(化名)生病后,公司严格按照企业规章制度对她的病假事宜进行审批。可是,她的病情一直不见好转,加之她患的是抑郁症,表面看起来又不像什么大病,因此,公司建议她到北京一家专科医院进行复查。  
“公司怀疑我‘泡’病假,要求我到指定医院复查并完善请假手续。”艾虹说,她按照人事主管的要求到所在区医院进行复查,但公司认为她没有按照要求去做。于是,艾虹到北京另外一家主治精神疾病的专科医院进行复查,公司仍以不符合要求为由再次拒收她的请假申请。接下来,公司便以连续旷工3天构成严重违纪解除了她的劳动合同。由此,双方发生争议。  
法院认为,对员工提交的病假证明的真实性进行核实系用人单位的权利和职责。在艾虹已提交专科医院的《病假证明书》的情况下,公司仍要求其到公司自行指定的医院复查不具有合理性,亦忽视了对患病职工的身心关怀。因公司无正当理由不接收请假并解除劳动合同构成违法,故判令公司支付艾虹经济赔偿45517.81元。此后,二审法院终审维持原判。  
□赵新政

## 工资保证金是这样为你护“薪”的

前不久,由人社部、住房城乡建设部等七部门联合印发的《工程建设领域农民工工资保证金规定》(以下简称《规定》)正式实施,在解决拖欠农民工工资问题中将发挥重要作用。对工程建设领域农民工来说,又多了一道法律屏障为他们护“薪”。  
以下是关于该《规定》几个问题的解答,帮助你进一步了解工资保证金的用途。  
**工资保证金是什么?**  
工资保证金是指工程建设领域施工总承包单位(包括直接承包建设单位发包工程的专业承包企业)在银行设立账户并按照规定工程施工合同额的一定比例存储,专项用于支付为所承包工程提供劳动的农民工工资或办理农民工工资支付。  
工资保证金可以用银行保函替代,有条件的地区还可探索引入工程担保公司保函或工程保证保险。除现金存储工资保

金这种形式外,施工总承包单位可以自主选择用银行保函等方式替代,监管部门不得限制。  
**如果施工企业没有欠薪问题,工资保证金会退还吗?**  
工程完工且不存在欠薪的,施工总承包单位在作出书面承诺相应工程不存在未解决的欠薪问题,履行相应公示程序后,可按程序申请解除账户监管。属地人社部门要在收到书面申请之日5个工作日内审核完毕,并在审核完毕3个工作日内向施工总承包单位和经办银行出具工资保证金退还(销户)确认书,解除对工资保证金的监管,由施工总承包单位自主选择支取账户资金或办理账户销户。  
同时,针对有的施工企业长期不主动申请退还工资保证金形成资金沉淀问题,《工程建设领域农民工工资保证金规定》要

**典型案例**

求属地人社部门建立工资保证金定期清查机制,对符合退还条件但相关施工企业未申请退还的,主动启动退还程序,最大限度维护企业合法权益。  
**一旦发生工资拖欠,如何动用工资保证金?**  
施工总承包单位所承包工程发生拖欠农民工工资的,经人力资源和社会保障行政部门依法作出责令限期清偿或先行清偿的行政处理决定,施工总承包单位到期拒不履行的,属地人力资源和社会保障行政部门可以向相关经办银行出具《农民工工资保证金支付通知书》,由经办银行从工资保证金账户中将相应数额的款项以银行转账方式支付给指定的被欠薪农民工本人。  
采用银行保函替代工资保证金的,由经办银行按照银行保函约定支付农民工工资。在使用工资保证金后,施工总承