



劳动仲裁案件裁决结果相关统计数据显示,超过一半的案件是企业败诉或者部分败诉。说明很多企业还存在管理不规范的地方,比如规章制度不规范,加班费计算不足额等。以下是四个常见劳动法问题以及相关提醒,供各企业和劳动者参考。

学懂这些劳动法可少走『弯路』

规章制度是企业的灵魂,贯穿于企业日常管理方方面面。常见的规章制度制定不合规情形如下:

- 1. 未经平等协商程序确定。比如涉及员工切身利益规章制度,未经职工代表大会或者全体职工讨论。
2. 内容不合法法律法规的规定或者违背公序良俗。比如入职交押金、罚款、扣证件,违反计划生育开除,强制消费等。
3. 未履行公示和告知程序。比如只在办公室内张贴。
4. 超越劳动管理工作的范畴。比如没有合理理由却要员工统一剪短发。

调岗是最容易引起劳动争议的行为,常见的调岗不合规情形如下:

- 1. 合同约定地点和岗位太宽泛,企业在上述地点和岗位中随意调动。调岗后工作地点明显影响劳动者生活。
2. 以劳动者不胜任工作为由调岗,但是对不胜任工作举证不足。
3. 非合理的降职调岗后收入明显降低。
4. 调岗行为明显带有一定的惩罚性或侮辱性,以变相裁员为目的。
5. 调岗后工作内容与原岗位差异过大,与合同约定明显不符。

法律风险:因不合理调岗导致支付经济补偿。员工消极对抗,双方产生不必要的矛盾从而影响企业生产。员工可以要求按照原约定条件继续履行劳动合同。

待岗是企业的经营过程中根据自身的运营特点和市场化而采取的一种用工管理行为,但部分用人单位因对法律的理解错误或滥用,实践中产生各类因待岗而侵犯劳动者合法权益的行为。

- 常见的待岗不合规情形如下:
1. 将待岗变成一种惩罚方式,故意实行待岗方式变相淘汰员工。
2. 待岗期间需要每天到企业打卡报到。
3. 待岗期间不支付工资。
4. 双方未约定待岗期限,待岗期无限延长。

法律风险:不合规的待岗行为并不能降低企业的支出成本,企业除了需要按原工资标准支付待岗第一个月工资以外,还要自第二个月起支付待岗期间的生活费,而劳动者还可以根据《劳动合同法》第三十八条的规定,以企业不按规定提供劳动条件为由提出解除劳动合同并要求企业支付经济补偿。

规范做法:1. 确定待岗的正当理由,签订待岗协议书,明确双方在待岗期间的权利义务。2. 待岗期内不得限制劳动者的自由。3. 未超过一个月工资支付周期(最长三十日)的,用人单位应当按照正常工作时间支付工资。4. 超过一个月工资支付周期的,可以根据劳动者提供的劳动,按照双方新约定的标准支付工资;用人单位没有安排劳动者工作的,应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费。5. 待岗期一般不超过6个月,双方另有约定除外。

1 规章制度要合规

法律风险:不合规的规章制度在仲裁或诉讼中将不能作为审理劳动争议案件的依据。损害劳动者权益的,要承担给劳动者造成损害的赔偿责任,劳动者可以解除劳动合同并要求企业支付经济补偿。企业依据不合规的制度解除员工劳动关系,可能要支付赔偿金。

规范做法:1. 结合企业生产特点拟定初稿,提交给职工代表大会或者全体职工讨论。2. 归纳各方意见,最终确定。3. 公示和告知。可以采取签收法、考试法、传阅法、培训签收法。

提醒:留档保存好会议通知、签到文件、会议纪要等材料,以便争议发生时举证。

2 调整岗位要慎重

规范做法:1. 双方协商,与员工面谈,听取意见,发放岗位变动通知书。2. 调岗需符合以下情形:(1)劳动合同中有约定或用人单位的规章制度有规定;(注明:免除己方法定责任,限制对方权利的调岗约定属于无效约定。)(2)调整劳动者岗位是用人单位生产经营的需要;(3)调整岗位后劳动者的工资水平应与原岗位工资水平基本相当;(4)不具有侮辱性或惩罚性质;(5)无其他违反劳动合同或劳动法律、法规的行为。

提醒:1. 调岗也需要合理兼顾员工的学历、技能特长。2. 孕期女职工、工伤职工调岗也要遵循上述原则。

3 安排待岗要合理

规范做法:1. 确定待岗的正当理由,签订待岗协议书,明确双方在待岗期间的权利义务。2. 待岗期内不得限制劳动者的自由。3. 未超过一个月工资支付周期(最长三十日)的,用人单位应当按照正常工作时间支付工资。4. 超过一个月工资支付周期的,可以根据劳动者提供的劳动,按照双方新约定的标准支付工资;用人单位没有安排劳动者工作的,应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费。5. 待岗期一般不超过6个月,双方另有约定除外。

4 假期待遇要明确

假日安排劳动者工作的,支付不低于劳动者本人日或者小时正常工作时间工资的百分之三百的工资报酬(额外支出三倍)。

- 2. 用人单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排年休假。未休年休假的,要按照其日工资收入的百分之三百支付未休年休假工资报酬,其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入(额外支出两倍)。
3. 连续工作满12个月后可以享受年休假,职工新进用人单位且符合上述规定的,当年度年休假天数,按照在本单位剩余日历天数折算确定,折算后不足1整天的部分不享受年休假。

4. 用人单位支付的病假工资不得低于当地最低工资标准的百分之八十。

5. 支付奖励假期工资,标准按职工正常出勤情况下的应得工资计算,但加班工资、高温津贴、支付周期超过一个月或未确定支付周期的劳动报酬除外。

无钱聘请律师,该如何维权



百事通先生:

三个月前,我来到一家建筑公司打零工。在一次清理施工现场时,从楼上掉下一截木棒,正好砸到我的身上,造成肋骨骨折,全身多处受伤。在医院治疗期间,公司派人给我送来了1万元钱,并结清了当月的工资,同时告诉我,这件事情到此为止,以后再发生什么情况,与公司没有什么关系了。

公司送来的钱很快就用完了,并花光了我的全部积蓄。因公司没有为我办理工伤保险参保手续,我只能向亲戚朋友借钱用于治疗。近日,有人建议我通过法律途径维护权益,但我对法律程序不

解。想聘请律师帮助维权,自己却没有钱支付律师费用。我想知道:像我这种情形,无钱聘请律师又想维权怎么办?

读者 沈明

沈明同志:

你好!你可以通过申请法律援助的方式依法维权。

法律援助是由政府设立的法律援助机构或者非政府设立的合法法律所组织法律援助的律师,为经济困难或特殊案件的人给予无偿提供法律服务的一项法律保障制度。作为司法制度的重要组成部分,法律援助通过向这些缺乏能力、经济困难的当事人提供法律帮助,使他们能平等地站在法律面前,享受平等的法律保护。

《法律援助法》已于今年1月1日起正式实施。其中,第三十一条规定:“下列事项的当事人,因经济困难

没有委托代理人的,可以向法律援助机构申请法律援助:(一)依法请求国家赔偿;(二)请求给予社会保险待遇或者社会救助;(三)请求发给抚恤金;(四)请求给付赡养费、抚养费、扶养费;(五)请求确认劳动关系或者支付劳动报酬;(六)请求认定公民无民事行为能力或者限制民事行为能力;(七)请求工伤事故、交通事故、食品药品安全事故、医疗事故人身损害赔偿;(八)请求环境污染、生态破坏损害赔偿;(九)法律、法规、规章规定的其他情形。”

从你的讲述的情况来看,您所遇到的困难完全符合《法律援助法》第三十一条第(二)项、第(五)项、第(七)项所规定的情形,可以向法律援助机构申请法律援助,具体的法律援助事项包括由法律援助人员提供法律咨询、代拟法律文书、代理劳动争议调解与劳动仲裁等。 □百事通

异地工作,住房公积金怎么办

工作地换到外省份,住房公积金可以异地接续转移吗?异地购房,还能提取住房公积金吗?这是不少读者会碰到的问题。

住房和城乡建设部相关负责人介绍,目前已经有8项住房公积金服务事项实现“跨省通办”,包含正常退休提取公积金、购房提取公积金、提前还清公积金贷款等。

以购房提取公积金为例,何先生在四川成都工作,公积金也在成都缴纳。近年来由于工作需要,他常驻福建福州并在当地买了一套房。想要提取公积金,他只需将材料交给福州住房公积金中心,所有材料都将扫描传送给成都住房公积金管理中心,几天后便能到账。

为进一步便民利民,去年下半年,全国住房公积金小程序上线运行。缴存人可通过小程序实现住房公积金账户、资金跨城市转移“一键办”,不再需要前往柜台办理异地转移接续业务。同时,可实时查询个人住房公积金缴存、提取、贷款信息,掌握住房公积金变化情况。截至今年2月,各地已为“跨省通办”业务设立6460个线下专窗和1364个线上专区,通过全程网办、代收代办和两地联办3种服务模式,办理了2330余万笔业务。 □丁怡婷

“灵活工作保”解用工保障难题

据工人日报 近日,众安保险上线“灵活工作保”,支持用户按天投保,最高保障额度为50万元。该产品既可以由雇主购买,也可以由员工自己投保,为灵活就业人员的用工保障难题提供解题新思路。

国家统计局公布的数据显示,截至2021年底,我国灵活就业人员已经达到2亿人。然而,许多灵活就业人员没有缴纳工伤保险,部分雇主选择为员工购买意外险,传统年付型保险又存在无法匹配人员流动性强的问题。

今年3月,中国银保监会、中国人民银行发布关于加强新市民金融服务工作的通知,要求对新市民较为集中的行业开展保险产品创新,加强与工伤保险政策相衔接。

针对灵活就业人群用工保障的缺口,众安保险推出了“灵活工作保”,为餐饮服务、市场传媒、教育培训、IT互联网等多种行业的灵活就业人群设计了专属的意外保险产品,对被保人不幸意外伤残或身故给予赔偿,对意外造成的门诊住院等医疗费用进行报销。

据悉,根据灵活就业劳动时间不确定的特点,“灵活工作保”按不同天数灵活提供保障,保障期限可短至1天。该产品还根据不同行业的特点定制化设计了专属方案,如家政从业者的保障方案包括了第三者责任险,可赔付财物损坏或人员受伤。

业内人士表示,“灵活工作保”是填补灵活就业人员保险缺口,以保险服务支持就业创业以及新业态发展的一个探索。同时需要注意到,灵活就业人员在购买保险时,也要认真阅读合同条款,重点关注保险责任、责任免除、免赔额、申请理赔手续、退保规定、费用扣除规定、保险期间合同效力的中止及恢复等内容,谨防销售误导。

三原县医疗保障经办机构

去年累计办理群众医保事项8000余件

本报讯(记者 兰增千)4月初的一天,在咸阳市三原县南关村一栋居民楼里,阳光斜斜地照在卧室的窗子上,李女士一边把分好的药递给她的母亲王大妈,一边感慨道:“要不是医疗保险,真不知道我妈咋过这个坎呢!”面对群众“急难愁盼”事,咸阳市三原县医疗保障经办机构坚持“三化同步”“三心齐发”“三级联动”,去年累计办理群众医保事项8000余件,真正实现惠民便民,确保红利惠及参保群众。

据了解,王大妈去年因椎体内瘤住院治疗,总花费35万余元,进入医保政策范围费用30万余元,经过基本医保、大病保险报销了25万余元,大大减轻了其就医负担。

近年来,三原县医疗保障经办机构紧扣“忠诚医保、创新医保、善为医保、廉洁医保”建设目标,坚持队伍标准化、政策落实制度化、医保服务精细化“三化同步”,尽心尽责、全心全意、用心用情“三心齐发”,县、镇、村(社区)“三级联动”工作模式,全力推动医保服务高质量发展,以实际行动践行“医保为民”

使命。创新参保缴费工作举措,采取“三级网络”联动制,电话预约办理制、微信资料初审制等办法,确保全县参保人员待遇不受影响。2021年度全县参保城镇职工缴费3.8万人;城乡居民参保缴费32.4万余人,参保率99.7%,基本实现应参尽参,应保尽保。

记者在采访中了解到,他们在全县设立10个镇办医保服务站,151个村(社区)医保服务室,分别配备42名镇办医保服务站及151名村(社区)医保服务室工作人员,实现医保服务网络全覆盖。同时,充分发挥县、镇、村(社区)三级医保服务职能,不断加大医保基金监管及报销政策的宣传力度,深入全县各镇村开展送医政策、送慢病保障卡、送医保服务电话“三送”活动。

该县某企业职工张女士,去年因脑梗住院,共花费12万元,进入政策范围费用9万余元,经基本医保、大病保险报销8.6万余元。

如今,在三原县,基本医保、大病保险、医疗救助“三重保障”政策全部落实到位,全县已脱贫建档立卡户参

保17870人,医保资助资金242.5万元,全部参加医疗保险和大病保险,参保率100%;去年全年共为1715名脱贫人员报销住院费用1247.36万元以上,范围内合规费用报销达85%以上。去年全年救助患重大疾病群众443人次,发放医疗救助资金352万余元,有效防止因病致贫、因病返贫现象发生。

在具体业务经办过程中,该中心创新“互联网+医保”服务模式,参保信息修改、参保迁出迁入、异地备案和无卡就医等4项医保经办业务在“三原县医疗保障局”微信公众号上实现“网上办”;做好医保经办服务下沉基层,将基本医疗保险参保和变更登记、基本医疗保险信息查询、基本医疗保险关系转移接续等9项事项下沉到镇办医保服务站,实现“就近办”;将城乡居民异地转诊、职工门(急)诊抢救费用结算、生育报销等13项业务全部进驻政务大厅办理,实现“一次办”;主动上门为老弱病残群众提供参保、备案、现金报销等业务办理,实现“上门办”。

维权知识库

合法享受假期是劳动者应有权益之一,常见的假期待遇不合规情形如下:

- 1. 未足额支付加班费,法定节假日加班只支付日正常工作时间工资百分之两百的工资甚至更少。
2. 员工不申请用人单位就不安排休年假,或以春节放假冲抵年假。
3. 员工入职一律等一年后才能休年假。
4. 病假期间不支付工资。
5. 女职工生育奖励假期没有工资。

法律风险:不足额支付节假日加班费或假期内工资的,劳动者可以依据劳动合同法第三十八条与用人单位解除劳动合同并要求其支付经济补偿。其他未安排休年假及支付待遇等情形,用人单位要承担相关待遇支出成本以及法律诉讼风险。

规范做法:1. 足额支付加班费,休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于劳动者本人日或者小时正常工作时间工资的百分之两百的工资报酬;法定休



日前,渭南市大荔县人社局开展“专家服务基层 助推乡村振兴”活动,全方位促进高校毕业生、农民工、退役军人、脱贫劳动力、就业困难人员等群体多渠道就业创业。 □李世居 李洁 摄