



↑铜川市总工会党组书记、常务副主席何建平(左)为雷某家属送去慰问金。

铜川一位环卫工人意外身故

工会及时送去四万元互助保障理赔慰问金

本报讯(记者 王何军)11月17日下午,铜川市总工会党组书记、常务副主席何建平,三级调研员赵秋杰一行3人前往耀州区铜川启德环卫工程有限公司,看望慰问意外身故环卫工人雷某家属。

“真没想到市、区工会领导对我老伴遭遇车祸的事这么上心,救助4万元,还亲自来看望我和孩子,党的政策真好,我不知道说啥才好,谢谢大家的关心……”雷某家属激动地连声道谢。

原来,意外身故的雷某一家有4口人,2019年脱贫,家住耀州区孙塬镇宝山村。雷某从事环卫工作,月工资1600元。她丈夫是村保洁员,月工资600元。女儿患有精神疾病,离异,也在启德环卫工程有限公司担任环卫工,月工资1600元。儿子也患有精神疾病,常年住院。一家人生活非常困难。

因启德公司效益不好,且女职工多,今年铜川市耀州区总工会特意为该公司173名环卫工人赠送了价值1.2万余元女职工特殊疾病、意外伤害险,雷某就是其中之一。

11月1日15时44分,雷某外出工作时,不幸遭遇车祸身亡。在得知雷某意外去世的消息后,市、区两级工会第一时间联系企业工会和职工家属,送去工会组织的关怀,并及时向中国职工保险互助会陕西办事处反映职工困难情况,办事处第一时间受理,并及时下拨互助保障理赔互助金3万元,并针对职工家庭极其困难情况,特事特办,另行下拨“关爱救济”慰问金1万元。

“无病我帮人,有病人帮我。”雷某的互助金之所以能这么快拨付到位,源于职工互助保障是工会为职工推出的无盈利公益性保障,是社会保障的有力补充,它为广大职工筑起了医疗保障的“第二道防线”。

现场,何建平叮嘱同行的耀州区总工会常务副主席赵宁要持续关注一家人的生活,年关将至,接下来要紧盯群众急难愁盼的问题,搞好“送温暖”活动,把党和政府的温暖送到困难职工手中。

“铜川各级工会将不断加大互助保障工作宣传力度,坚持大额赔付上门服务,强化职工互助保障工作品牌建设,彰显互助济困情怀,竭力把互助保障工作打造成倾情服务职工群众的招牌,不断增强职工群众的安全感、获得感、幸福感!”铜川市职工帮扶服务中心主任兼互助保障铜川代办处主任董翔龙说。

1 工伤的认定标准变得不确定

在首都经济贸易大学劳动经济学院教授范国看来,在新就业形态中,工作时间更具弹性,工作任务由员工自主决定,工作地点更加开放,工伤认定的“三工”要素存在灵活性,这导致认定工伤的判断标准变得不确定。由此还可能带来举证责任的分配调整。“在传统的工伤认定中,主要由用人单位承担举证责任。但是在新就业形态中,用人单位对劳动者的控制形态发生了根本性的改变,可能需要重新调整举证责任的分配,即由劳动者承担主要的举证责任,用人单位承担辅助性的举证责任。”范国说,“此外,工伤认定申请的方式也可能随之改变,要适应数字化时代的特点进行调整。”

外卖小哥因为没有固定的工作地点,如何证明“上下班途中”?网约车司机的“服务

为234名务工人员追讨工资246万元

汉阴县人社局

本报讯(欧德水)今年以来,安康市汉阴县人社局秉承“以人民为中心,为群众办实事”的理念,坚决贯彻落实根治欠薪各项工作要求,把为民办实事、解难事体现在“解薪愁”的具体行动中,集中力量化解欠薪积案,统筹推进根治欠薪源头治理、综合治理、依法治理,受理拖欠农民工工资案件69件,办结率达100%,为全县234名务工人员追讨工资246万元,维护了广大劳动者合法权益,有力保障了社会大局和谐稳定。

题的用人单位逐一逐项进行排查梳理,对重难点欠薪案件分类分级预警排查,切实做到底数清、情况明,及时掌握欠薪动态。通过欠薪单位重点监控、欠薪案件挂牌督办的方式,做到欠薪隐患早发现,早介入,早处理,有效做到欠薪关口前移、排摸不留死角、处置及时到位。

聚焦重点,强化监督检查。针对建设工程领域欠薪纠纷易发高发的特点,对在建工程建设项目开展检查,并对存在欠薪隐患项目涉及的建设单位、施工单位开展检查约谈,组织排查农民工工资支付情况,切实保障农民工的合法权益。对发现的难点问题欠薪案件列出清单,建立台账、

甄别归类,彻底查明案件的具体项目名称、欠薪时间、欠薪人数、欠薪金额、欠薪原因、当前处置情况,针对不同欠薪案件,分类制定化解方案。

狠抓化解,推进案件清零。严格实行重难点案件清单交办制、销号制、通报制等“一单三制”。综合运用行政与司法等手段,通过协调解决、移送公安等途径,分类制定处理措施,分部门化解落实。对疑难复杂的重大历史积案实行领导包案负责制和挂牌督办,尤其是欠薪数额大、涉及人数多、可能出现集体上访等影响社会稳定因素的旧案,主要负责人亲自研究调度,落实专人负责,全力推进案件化解清零。

无锡:职业技能培训纳入工伤康复体系



职业康复是工伤预防、工伤补偿、工伤康复“三位一体”工伤保险制度体系中的重要一环。11月15日,无锡市第九人民医院获批“江苏省职业康复试点医院”,创新推出职业康复“3+1”服务项目,将职业技能培训和职业康复纳入其中,探索工伤职工职业康复全链条服务机制的无锡模式。

“筋骨虽然在慢慢恢复,但要从事原来的工作还是比较困难的,我希望能够学一门新技术。”九院的康复室里,51岁的皋先生正在器械上进行手部康复训练,如今,他已能自己掌握节奏和力度。皋先生曾是一名装修工人,因从脚手架跌落造成手腕骨折,做过保守治疗,但并没有什么起色。1个月前,他在九院做了微创手术,并持续进行康复训练。“我现在

每周来3次,先进行半个小时的推拿,再进行半个小时的器械训练,恢复得蛮好。”皋先生说,现在最让他发愁的是之后还能做什么工作,“有了职业技能培训,等我恢复得差不多了,也想在这里学点东西。”

作为江苏省工伤康复的试点医院,职业技能培训和职业康复是此次无锡市第九人民医院推出的“3+1”工伤职工职业康复的项目之一。“3+1”服务项目包含身心康复、技能培训、职业康复,最终目标是帮助工伤职工回归社会。”无锡人社局工伤保险处负责人介绍,长期以来,职业康复更多侧重于对工伤职工身体机能的治疗和恢复,本次的创新探索,将突破固有框架,针对工伤职工完成治愈、恢复机能、回归社会,全链条设计了系统项目,为全市工伤职工带来新的希望。

“我们有国内外先进的康复设备帮助工伤职工恢复身体技能,同时,

还将联合有资质的专业机构以及招募专业志愿者,为康复职工及家属提供心理疏导、咨询等服务,帮助受伤职工实现身体和精神双重层面的康复。”无锡市第九人民医院副主任康复治疗师徐艳文说,经调查,无锡的工伤职工集中在35~45岁区间,这个阶段职工上有老、下有小,重新回到工作中对他们来说非常重要,有的人因为工伤无法回到原来的岗位,迫切需要掌握一项新的工作技能。

对此,医院将联合社会机构、公益组织等,为工伤康复职工及家属举办公益小讲堂,开展生活和就业多门类专项技能入门辅导培训。目前,已储备有电商运营、自媒体运营、家政服务、劳动保障、用工防护、生活法律等多个专题课程。对于选择或者面临再次择业的工伤职工,还将联合市人社部门一起,协助其寻找和匹配新的职业和岗位。

员工辞职未提前通知 公司扣工资是否合法?



百事通先生:

去年,我和一家物流公司签订了2年劳动合同。劳动合同中约定,我若未提前30日申请辞职立刻走人的话,公司有权扣发我相当于1个月工资的收入。今年10月,在公司支付工资日的前两天,我因个人原因需要立即辞职,根本来不及提前30日通知公司,结果公司扣发我的当月工资。

请问:劳动合同中的这种约定合法吗?

读者 石先林 石先林同志:

你好!有关劳动者未提前30日提出辞职扣发工资的约定是否合法,这要根据劳动法律关于违约金和赔偿损失的相关规定来分析认定。

关于用人单位是否可以约定违约金的,根据《劳动合同法》第二

十五条的规定,只限于以下两种:一是与劳动者签订服务期协议时可以约定违约金条款;二是与劳动者订立竞业限制协议时可以约定违约金条款。如果劳动者违反了服务期协议或竞业限制协议,则应当按照约定支付给单位违约金。除了上述两种情形外,劳动合同中不能约定劳动者承担违约金责任,约定了也不算数。

关于劳动者的赔偿责任,《劳动合同法》只有两处规定:一是该法第八十六条规定,劳动合同依法被确认无效,给对方造成损害的,有过错的一方应当承担赔偿责任;二是该法第九十条规定,劳动者违反劳动合同中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。上述规定表明两点:一是劳动者的违法或违约行为必须给单位造成了客观损失,单位才能要求赔偿;二是劳动者的赔偿责任实行法定,当然,如果在劳动

合同中作了约定且不违法,也可以按约定处理。

本案中,从你讲述的情况来看,公司与你既未签订服务期协议也未订立竞业限制协议,如果将扣发你1个月工资的约定看作是违约金条款,那么该约定显然无效。因此,只能从该约定属于赔偿责任条款着手分析。

如前所述,劳动者的赔偿责任实行法定,单位与劳动者之间即使作了约定但要以不违反法律规定为限。具体而言,你未提前30日申请辞职就走人,显然属于违法解除劳动合同,如果公司有证据证明你的辞职行为给公司造成了相当于你1个月工资的实际损失,则有权要求你按劳动合同的约定赔偿1个月工资。相反,如果未给你造成损失或者实际损失数额小于你1个月工资的,那么有关赔偿1个月工资的约定就无效。另外,即使你应当赔偿公司的损失,公司直接扣除你的当月工资也是不合法的。



连日来,咸阳市淳化县养老保险中心根据全县企业离退休职工的健康情况、居住区域、生活状况进行分类,为他们量身定制“适老化”服务措施。图为该中心工作人员上门为退休人员认证。



当前劳动关系领域出现的新情况、新特点、新趋势,给工伤认定带来新课题。专家表示——

穿透迷雾,让工伤认定回归本质

2 确立身份是划分责任的前提

“界定‘三工’只是技术性问题,确认‘关系’才是前提性问题。”中国社会法学研究会副会长、中国人民大学教授、博士生导师常凯强调,这涉及劳动者基本身份和基本权利的认可问题。

“新就业形态劳动者工作时间是自由的,工作地点可以选择,工作内容上可以选择是否接单。关键就在于,只要接单,进入了劳动过程中,就存在从属关系。”常凯指出,但现在的问题是平台层层转包,否认劳动关系。

在朝阳区人民法院审理的上述案件中,骑手刘某某于2021年5月19日凌晨0时43分至1时16分,接了四单配送任务,第一单配送成功后发病倒在路边。该案涉及三方被告公司,分别是外卖平台、上海的平台运营方公司,以及平台运营方公司签订《外包服务协议》的江西某信息技术公司。刘某某在

3 回归工伤认定的本质才是解题思路

“技术性问题要解决,但重要的是回归工伤认定的本质。”常凯指出,在承认当前出现的新情况、新特点的同时,也要认识到,劳动形式变了,但劳动的本质没变。

在常凯看来,回归工伤认定的本质,是当下工伤认定新课题的解题思路。我国劳动立法的发展方向,应该是要扩大而非缩小保护对象。平台劳动者中具有人身从属性和经济从属性的,理应受到劳动法律的全面保护。

常凯认为,居家办公等情况下工伤认定新问题同样适用这种思路。“把在家加班视作‘工作时间’和‘工作场所’的延伸,实际上并不是扩大解释,是对法律

条文的正确理解。”常凯说,“关键在于劳动者能否提供证据,证明事故发生时劳动者在完成工作任务。”“司法机关要关注到工伤本质性的内容,去解释现行法律中的‘三工’标准,一定程度上能应对当前的变化。”沈建峰说。

“无论时代怎么变化,只要生产作为社会关系运行的主要一环以及社会价值产生的重要环节,工伤认定及其保障措施的逻辑就是社会风险分担,使得社会生产能够高效、有序地进行。”范围说,“因此,在新的用工形式下,工伤作为社会风险仍然存在,那就必然要考虑风险的预防和保障问题。”