



健全劳动法律法规,完善劳动关系协商协调机制,完善劳动者权益保障制度,加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障。——党的二十大报告对劳动者权益保障提出明确要求。

就农民工群体而言,他们能否按时足额拿到工资,事关本人的劳动权益,也事关万千家庭的冷暖、社会稳定和公平正义的实现。

在宝鸡市陈仓区,诉前维权新模式的探索正在为农民工进一步筑牢“安薪”防线。今年以来,陈仓区人社局发挥区治欠办牵头抓总、统筹协调职能优势,构建起一窗受理、两个服务、三级网络、多方联动的诉前维权新模式。多个部门优势互补、效能衔接,合力促进劳动争议多元化化解,切实维护农民工合法权益。

遭遇欠薪怎么办——一窗受理便利群众

“只打了一个电话,我和工友的工资就回来了。这些工作人员真是我们农民工的贴心人、党的好干部!”回忆起几个月前向人社部门求助的经历,家住黑龙江省海伦市的郑立冬依然难掩激动。

今年8月的一天,陈仓区人社局一窗式受理大厅工作人员接到郑立冬从黑龙江打来的电话。原来,包括郑立冬在内的12名农民工曾在陈仓区一个项目工地打工。因为结算纠纷,项目部还拖欠他们19万余元工资,而

哪些劳动争议可适用简易程序仲裁



百事通先生:

因与所在公司发生劳动争议,我准备申请劳动争议仲裁。可是,我又希望能够通过简单、便捷的方式解决,不想在这件事上纠缠过多的时间。请问:哪些劳动争议案件可以适用简易程序进行仲裁或诉讼?

读者 古芳芳

古芳芳同志:

为提高效率、节约时间、降低成本,对于某些特定的劳动争议案件,的确可以在仲裁或者诉讼中适用简易程序。

首先,《劳动争议仲裁办案规则》第五十六条规定:“争议案件符合下列情形之一的,可以简易处理:(一)事实清楚、权利义务关系明确、争议不大的;(二)标的额不超过本省、自治区、直辖市上年度职工年平均工资的;(三)双方当事人同意简易处理的。仲裁委员会决定简易处理的,可以指定一名仲裁员独任仲裁,并应当告知当事人。”

具体来说就是:一方面,当事人对争议的事实陈述基本一致,并能提供可靠的

证据,且对证据的异议不大,无需调查收集证据即可判明事实,分清是非;对权利和义务的主体、内容等,根据已有事实和现行法律规定能够比较明确地确定;当事人对案件的是非、责任及仲裁标的争执无原则分歧。另一方面,对于以金钱给付为仲裁标的的案件,各项仲裁请求标的额之和不超过本省、自治区、直辖市上年度职工的年平均工资。再一方面,必须经过双方当事人同意(书面或口头提出),目的在于尊重双方当事人的程序选择权,使仲裁程序在具有效率性的同时更具有公平性。

其次,《民事诉讼法》第一百六十条至第一百六十五条规定,基层法院和它派出的法庭对于事实清楚、权利义务关系明确、争议不大的简单的民事案件,可以适用简易程序,由审判员一人独任审理。其中,就标的额为各省、自治区、直辖市上年度就业人员年平均工资百分之三十以下的,实行一审终审。

具体来说就是:一方面,当事人对争议的事实陈述基本一致,并能提供相应的证据,无须法院调查收集证据即可查明事实;另一方面,能明确区分谁是责任的承担者,谁是权利的享有者;再一方面,当事人对案件的是非、责任承担以及诉讼标的的争执无原则分歧。 □百事通

为农民工筑牢“安薪”防线

——宝鸡市陈仓区积极探索诉前维权新模式

工人们已经返回老家,他们为此非常着急。了解情况后,陈仓区劳动保障监察大队立即启动案件快办程序,对反映的问题进行调查、取证、核实,约谈工程项目负责人,督促其克服资金难题,优先支付农民工工资。仅20天时间,郑立冬等人就足额拿到了自己的工资。

“人民贴心人,党的好干部”——陈仓区劳动保障监察大队办公室的墙上挂着一面锦旗。这是郑立冬拿到工资后,不远千里专程送来的,只为感谢工作人员帮助他和工友追回血汗钱。

为了方便群众,陈仓区人社局一窗式受理大厅设立劳动监察、劳动仲裁、司法维权窗口,对所有渠道、所有类型的劳动纠纷,采取“前台综合受理、后台分类审批、综合窗口出件”业务运作模式,通过跨部门事项业务信息互联互通,实现关联事项一次办理、集成办理。陈仓区人社局还在去年11月成立了宝鸡市首个农民工维权服务站,专门为农民工群体提供便捷服务。

今年1月至11月,陈仓区人社局一窗式受理大厅接待来访群众1692人次,处理举报投诉案件712件。其中,来访投诉78件、12345热线459件、全国根治欠薪线索反映平台175件,办结率为100%。

不懂维权找谁帮——“宣传+援助”两个服务授人以渔

“前些年遇上老板欠钱不给,我们能想到的就是闹,拉横幅、堵门……现在不这么干了。既然有保障我们权益的部门,有合理的维权渠道,我们当然要把这些渠道用好。”

“不能到被人欠钱了才知道维权。开始找活儿干的时候,就要找正规单位,要签合

同,避免纠纷。”

……

11月10日,在位于陈仓区的虢镇渭河大桥项目工地,听完工作人员对依法维权知识的讲解,工人们纷纷表示收获很多。

劳动者权益保障水平的提高,离不开劳动者维权意识、维权能力的增强。为了帮助农民工知法、懂法、用法,合理合法维权,陈仓区人社局坚持“普法宣传服务”“法律援助、救助服务”结合,联合相关行业主管部门、各镇(街),并聘请专业律师,深入企事业单位、工程项目一线,为农民工送法律、送服务上门。

在法律援助和司法救助方面,陈仓区人社局为农民工开通绿色通道,简化援助受理审查程序,实现当日受理、审批、指派工作。今年以来,陈仓区人社局通过法律援助为162名农民工追回劳动报酬110.7万元,为2名农民工提供司法救助。

风险隐患咋发现——三级网络调处机制筑起“防火墙”

源头治理在根治欠薪过程中至关重要。近年来,从中央到地方打出政策“组合拳”,通过建立和完善农民工实名制管理、农民工工资专用账户、农民工工资保证金等制度,力求消除欠薪风险隐患。那么,如何落实好各项制度?

陈仓区人社局建立起区人社局、镇(街)、企业三级治欠网络调处机制——以区治欠办为龙头,各成员单位履行行业监管责任的区级网络;以镇(街)“防欠薪”排查化解组为中坚,对上联络区治欠办、对下指导辖区工程项目制度落实的镇级网络;以工程建设项目“无欠薪”管理协调组为主体的企业网络。

据了解,陈仓区现有镇(街)“防欠薪”排查化解组14个,工程项目“无欠薪”管理协调组32个。通过专题培训、日常巡查、专项检

查等方式,这些工作组建立“动态监管问题清单”,常态化摸排风险隐患,判断事件发展态势和可能造成的社会影响,将问题化解在萌芽。

在陈仓区10月起开展的农民工工资问题专项行动中,“防欠薪”排查化解组协调处理欠薪案件5件,“无欠薪”管理协调组协调处理欠薪案件8件。这些案件占专项行动中欠薪案件总数的75%。

遇到难题怎么解——多方联动快速处理纠纷

农民工工资被拖欠的原因多、情况复杂,往往需要多个部门协同处理。陈仓区目前已建立起“工会主代、人社主办、司法主援、公安主突、法院主审、检察监督”的多方联动机制,帮助农民工快速维权。

今年9月14日,18名农民工来到陈仓区人社局劳动人事争议仲裁院,反映其所在公司长期拖欠工资,多次讨要拒不支付。经了解,该公司已被多家原告起诉,账户也被法院查封。鉴于案件情况复杂、涉及人员较多,陈仓区人社局当即决定启动多方联动机制。

在各方人员的共同努力下,经过两个多小时的对话,企业分期付款初步方案达成。9月16日,涉案企业负责人和农民工代表如约来到陈仓区农民工维权服务站。在区总工会的见证下,各方对具体付款方案达成一致意见,案件调解成功。

结案不是目的,为了确保农民工按期拿到工资,陈仓区检察院、区总工会、区人社局协作配合,跟踪监督后续资金支付情况。最终,18名农民工的工资全部支付到位。

今年以来,陈仓区通过多方联动机制为2195名劳动者追讨工资2750.2万元,妥善处理群体性突发性讨薪案件3件,申请人民法院强制执行欠薪案件18件,有效维护了农民工合法权益。 □孟珂 吕金章 朱文超

数字时代如何更好聆听劳动者声音



数字技术催生新业态,也带来新的劳动形态,创造了大量就业机会。根据国家统计局数据,目前我国灵活就业人员已达2亿人左右。

依托互联网平台就业的网约配送员、网约车驾驶员、货车司机、互联网营销师等新就业形态劳动者数量大幅增加。有数据显示,当前仅外卖骑手就达到千万人规模,一些平台外卖骑手达到400多万人;平台主播及相关从业人员达到160多万人。无数新就业形态劳动者极大地方便了群众生活,创造了巨大的社会价值。以从业规模最大的网约配送员、快递员为例,他们不惧风雨,使命必达,用点滴微光传递温情,成为日常生活运转的基础支撑。

但是,新就业形态劳动者客观上也面临着职业风险高、工作时间长、劳动强度大、保障水平低等困境和难题。相关数据显示,2021年,全国快递业务量净增249.4亿件,日均业务量3亿件,最高日业务量接近7亿件;一家头部平台的外卖日订单峰值就达5000万单。数字经济新业态飞速发展,新就业形态劳动者却被困在数字终端、互联网络、数字技术所构建的算法系统中,成为被人工智能所裹

挟的“蛹”。不断缩短的单位配送时间、持续提升的配送效率、越来越心急的外卖客户、难以杜绝的恶意投诉,导致骑手“与死神赛跑,和交警较劲,和红灯做朋友”。劳动环境不佳、社会保障不够、人文关怀不足、职业发展受限,都成为新就业形态劳动者的心头之忧。

国家高度重视新就业形态劳动者的权益保障。在中央精神指引下,《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》以及《关于落实网络餐饮平台责任 切实维护外卖送餐员权益的指导意见》《关于做好快递员群体合法权益保障工作的意见》《关于加强交通运输新业态从业人员权益保障工作的意见》等一系列针对性政策不断出台,执法司法实践也日益重视新就业形态劳动者权益的保障和救济。

新就业形态劳动者权益保障是一个系统工程。国家要健全劳动者权益保障的法治环境,社会要优化劳动者从业履职的发展环境,企业要构建有利于劳动者身心健康的工作环境,劳动者也要积极参与、勇敢发声,营造有利于自身发展、社会和谐的职业环境。如此,才能排除阻碍劳动者参与发展、分享发展成果的障碍,努力让劳动者实现体面劳动、全面发展,开创以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴的美好未来。 □支振锋

以案说法

案情 金某是某自动化公司职工,2019年4月发生工伤,在医院住院40天后出院,医院开具了再休息20天的诊断意见。

休息期满后,金某又在家休息了3个月,但没有向单位提供医院的相关诊断证明,单位因此停发了他这期间的工资。

后经劳动能力鉴定委员会鉴定,金某为伤残九级。在计算有关工伤待遇时,金某要求单位补发其在家休息3个月的工资,遭到单位拒绝。于是,金某向当地人事劳动仲裁委员会申请仲裁。

金某认为,《工伤保险条例》规定的工伤停工留薪期为12个月,其在家休息3个月符合规定,且在此期间,金某一一直在等待劳动能力鉴定结果,因此公司应该正常向其发放工资。

公司认为,金某没有提供医院出具的应当继续休息的证明就擅自休息3个月,且等待劳动能力鉴定结果并不构成金某不上班的理由,所以没有向其发放工资。

解析 《工伤保险条例》第三十三条规定:职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。

停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊,经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认,可以适当延长,但延长不得超过12个月。工伤职工评定伤残等级后,停发原待遇,按照本章的有关规定享受伤残待遇。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的,继续享受工伤医疗待遇。

值得注意的是:停工留薪期是在发生工伤后的休息治疗期间,并不是说发生了工伤,就必须休息治疗12个月。

伤情稳定或者医疗终结时应当出院,出院后需要继续休息的,应当有医疗机构的证明;需要延长的,需经劳动能力鉴定委员会确认。

本案中的当事人在出院休息20天后没有上班,也没有提供医疗机构出具的继续休息证明,在这种情况下,向单位提出这3个月的工资要求是没有法律依据的,因此,金某的请求最终没能得到人事劳动仲裁委员会的支持。 □仁姿

劳动合同到期了单位还没有续签在这期间发生工伤怎么办?



根据劳动合同法及有关规定,劳动合同期满后,一般情况下劳动合同终止,因用人单位方面的原因未办理终止或续订手续,而形成事实劳动关系的视为续订劳动合同。

如果在劳动合同期满后未再订立劳动合同,职工继续在原用人单位工作期间发生事故伤害的,劳动者、用人单位因确认劳动关系发生争议的,劳动者可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

劳动关系确认以后,可以向用人单位所在统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

如果被认定为工伤,享受工伤保险条例规定的相应待遇。

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》,用人单位与劳动者之间因工伤医疗费等发生争议,当事人不愿协商、协商不成或达成和解协议后不履行的,可以向调解组织申请调解;不愿调解、调解不成或达成调解协议后不履行的,可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁;对仲裁裁决不服的,除另有规定的外,可以向人民法院提起诉讼。 □藏鑫

陕西省总工会主办 1950年2月7日创刊 邮发代号51-7 陕西省一级报纸 国内统一连续出版物号CN61-0015 陕工网网址http://www.sxworker.com

欢迎订阅 2023 年 陕西工人报

全年价格 336元/份

订阅方式

一、各市(区)总工会(含西安市三环以外)请前往就近邮局订阅;
二、各省级产业工会、各单列单位工会及下属单位、西安市三环以内所有单位,统一订阅方式:
1.关注“陕西工人报”微信公众号,下载征订单;
2.登陆陕工网http://www.sxworker.com下载征订单;
3.请在邮箱下载征订单 b87345725@163.com 密码:SG82023sgb#;
4.咨询电话:刘海英 18133921020 029-87345725

扫描二维码