

去年,全国法律援助机构全力维护农民工合法权益

助劳动者追讨报酬近55亿元

据法治日报消息 2022年,全国各级司法行政机关坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,多措并举做好根治拖欠农民工工资工作,全力维护农民工合法权益。据统计,2022年1月至11月,全国法律援助机构共组织办理农民工法律援助案件近40万件,受援农民工43.7万人,为农民工提供法律咨询148万人次,帮助农民工追讨劳动报酬近55亿元。

深入开展农民工法治宣传教育——司法部指导各地和相关部门落实“八五”普法规划,按照“谁执法谁普法”责任制要求,根据农民工群体特点开展普法宣传。对农民工输入和输出重点省份,围绕农民工讨薪热点难点问题,结合查处欠薪典型案例开展宣传。开展“美好生活·民法典相伴”宣传月活动,以拖欠农民工工资为主题,制作系列短视频在全网推送,提高农民工依法维权的意识和能力。积极推动在乡村、社区、农民工用工企业及车站、码头等公共场所建立法治宣传栏、法治宣传橱窗、电子显示屏等开展农民工专题普法,引导农民工依法保障自身合法权益。

进一步做好农民工法律服务——各地将进城务工人员作为公共法律服务的重点服务对象,充分利用公共法律服务实体、热线和网络三大平台,向农民工免费提供法律咨询等服务。司法部会同全国总工会、全国律协开展“尊法守法·携手筑梦”服务农民工公益法律服务行动,引导律师积极开展对农民工的法律咨询、争议调处等工作。制定下发《司法部关于开展矛盾纠纷排查化解专项活动的通知》,组织动员广大调解组织和调解员,把拖欠农民工工资等矛盾纠纷作为工作重点,扎实做好排查化解工作。2022年1月至9月,全国人民调解组织共调解涉农民工纠纷11万余件,解决拖欠农民工工资纠纷7万余件。

扎实做好农民工法律援助——各地认真落实法律援助法,对申请支付劳动报酬的进城务工人员免于核查经济困难状况;开辟农民工讨薪“绿色通道”,对农民工讨薪案件实行优先受理、优先审查、优先指派,推出“零等待”“预约上门”“点援制”等措施,为农民工提供方便快捷的法律援助服务。充分发挥中国法律服务网远程服务农民工优势,做好“农民工·欠薪求助绿色通道”工作,及时解答留言咨询、收集欠薪线索、转办法律援助案件,2022年以来已为农民工解答涉及劳动报酬的法律咨询2.8万余件,向地方法律援助机构转办欠薪案件1.1万余件,涉及农民工33万余人。深入开展“乡村振兴 法治同行”“法律援助民生 助力农民工”“1+1”中国法律援助志愿者行动等活动,积极配合相关部门开展集中整治拖欠农民工工资问题专项行动,保障农民工获得优质法律援助。

过去五年,陕西检察机关严惩恶意欠薪 帮农民工追回1.19亿元血汗钱

本报讯(记者 郝佳伟)1月14日,记者从陕西省十四届人大一次会议举行的第二次全体会议上获悉,过去五年,全省检察机关共帮助8471名农民工追回1.19亿元血汗钱。

省人民检察院检察长王旭光介绍,过去五年,陕西检察机关聚焦新时代法律监督职责定位,各项工作取得长足发展。五年来,共办理各类案件479852件,较前五年上升31.4%。其中,受理审查逮捕、审查起诉、申诉案件84730件、148281件和13625件;主动履职办理诉讼监督、公益诉讼案件190879件、42337件。

检察机关还成立了全国首家省级知识产权

权检察部,起诉生产销售假冒伪劣商品和侵犯专利、商标、商业秘密等犯罪1527人;开展专项监督,加强对陕西苹果、西凤酒、眉县猕猴桃、泾阳茯砖茶等地理标志产品的保护。发布服务秦创原建设“14条意见”,构建覆盖全省的秦创原检察保护体系;出台保障共建“一带一路”高质量发展“14条意见”,以法治为企业“走出去”护航。

此外,王旭光介绍,在助力脱贫攻坚与乡村振兴方面,陕西检察机关严惩扶贫领域犯罪,起诉“蝇贪”190人。与省法院、省公安厅建立机制,推进刑事案件涉扶贫领域财物依法快速返还489万元。为7581名当事人发放司法救助金6599万元;围绕秦岭、黄河、南水北调中

线工程水源地保护及汾渭平原大气污染防治开展专项监督,起诉破坏环境资源犯罪3807人,办理环境公益诉讼案件24588件,督促恢复被污染破坏的耕地、林地3.4万亩。王旭光说,为守护群众美好生活,起诉危害食品安全犯罪470人,办理公益诉讼案件4133件,保护“舌尖上”安全;严惩集资诈骗等涉众型经济犯罪,起诉3364人,追赃挽损7.6亿元,保护“钱袋子”安全。

同时,检察机关在维护特殊群体权益方面,起诉侵害残疾人、老年人权益犯罪5752人。严惩恶意欠薪,帮助8471名农民工追回1.19亿元血汗钱。对残疾人、老年人、妇女儿童等维权支持起诉1286件。

治理农民工欠薪“顽疾”防胜于惩



据媒体报道,为提升欠薪治理能力信息化水平,石家庄市将全国根治欠薪线索反映平台与自主研发建设的农民工工资支付监控预警云平台、市劳动保障监察信息平台进行链接、整合,组成了石家庄市劳动保障大数据决策平台。该平台不仅汇集了来自三大平台的欠薪投诉线索,而且通过数据共享,可实现线上监控、分析研判,及早发现潜在欠薪风险,变更后治理为事前预防。

对欠薪风险进行及时预警是监管前置,能够打好监管“提前量”,起到有效防范农民工欠薪问题的积极作用,能够及时为农民工止损,从而有助于让保护发生在伤害前。石家庄的做法值得点赞,也值得各地借鉴。

一到年底,农民工欠薪问题通常会集中爆发。近年来,中央及各地相关部门都会在年底通过开展农民工支付专项检查,也出台了不少相关政策来治理拖欠农民工工资问题。近年来,一张“农民工工资保障网”逐渐织密织牢,有利于拖欠农民工工资问题得到根治。虽然近年来欠薪问题高发多发态势得到了较好遏制,但欠薪问题在一些地方仍有一定程度的“遗留”,也还有复发的迹象,还不能说目前已经达到了根治欠薪的目标。

根治欠薪,要标本兼治,比如,需要加大对违法用人单位的惩治力度,要督促用人单位与农民工签订劳动合同;推动落实农民工工资保证金制度,建立保障工资支付长效机制,还要加强普法宣传,增强农民工的防范意识、维权意识、法律意识,让他们能积极与用人单位签订合同,在权益受损时,也能勇于维权、善于维权。劳动监察、司法等相关部门,则要能帮助农民工维权,畅通农民工的维权渠道,降低

他们的维权成本。而通过对欠薪风险进行及时预警,能够及时把欠薪矛盾、隐患化解于萌芽中。石家庄利用高科技手段,将全市各建设单位、建设项目、农民工信息等全部接入了决策平台,平台可对其薪资发放等情况实施实时监控。拖欠农民工工资问题主要表现在工程建设领域,通过对各建设单位、建设项目实行有效监控,就能较好遏制欠薪的风险和苗头。

治理农民工欠薪“顽疾”防胜于惩。相关部门不仅要做好“灭火队长”,更要当好“防火队长”。当然,要让农民工不再“欠薪”,要做好“事前、事中、事后”的全过程监管,既要监管前置,更好防范欠薪风险,也要加强事后的管理、事后的追责。通过织牢农民工权益保护网,打防结合,标本兼治,做好源头治理,这样才能更有效化解欠薪风险,根治农民工欠薪顽疾,才能更好保护广大农民工的合法权益。 □戴先任



↑近日,国铁西安局安康机务段开展了机车走行部安全质量“老带新 促成才”现场会,邀请技能拔尖、贡献突出的老师傅现场为青年职工讲解机车故障查找技巧和办法。图为该段检车专检曹壮为青年职工讲解相关知识。 □廉强 摄

职工给公司造成损失可以扣除工资吗

百事通先生: 我是一名电器安装工人。上个月,我在给客户安装挂式空调的时候,因没扶稳将空调摔坏了。客户找公司赔偿后,公司要求我支付相应的赔偿款项。前几天发放工资时,我发现公司已经将赔偿款从我工资中扣除。我的月工资为6000元,扣除相应费用后上个月工资只发放了2800元。请问:公司能否扣除我的工资吗?

读者 张晔

张晔同志: 您好!《民法典》第一千一百九十一条规定:“用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,由用人单位承担侵权责任。用人单位承担侵权责任后,可以向有故意或者重大过失的工作人员追偿。”

《工资支付暂行规定》第十六条规定:“因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的,用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿,可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准,则按最低工资标准支付。”

根据上述法律规定,只有在您对于损害的发生有故意或重大过失的情况下,公司才可以向您追偿。不过,公司在扣减您的工资时不能随意扣减,应当符合法律规定的范围和步骤,即扣除的工资不得超过您当月工资的20%,并且扣除后的剩余工资部分不得低于当地月最低工资标准。因此,您因没扶稳将客户空调摔坏是否属于故意或重大过失必须再弄清楚,若您不是故意造成此次事故的则无须赔偿,反之,则应赔偿,但赔偿时公司扣除工资必须按照上述规定进行。 □百事通



医疗期满员工仍无法工作 符合条件单位可以解除合同

以案说法

【案情介绍】

李先生在某单位工作八年,因患病住院两个月,出院后又休假四个月,但休假之后李先生仍不能上班。那么,单位可以单方解除劳动合同吗?如果要给予补偿?

【律师解答】

首先,《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》(劳部发〔1994〕479号)第三条规定:“企业职工患病或非因工负伤,需要停止工作医疗时,根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限,给予三个月到二十四个月的医疗期:(一)实际工作年限十年以下的,在本单位工作年限五年以下的为三个月;五年以上的为六个月……”结合本案中李先生的工作年限,李先生的医疗期应当为六个月。李

先生住院两个月,休假四个月,医疗期已满。

在此情况下,劳动合同尚未届满,单位可以解除劳动合同,但应当符合两个条件。《劳动合同法》第四十条规定:“有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同:(一)劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后仍不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的……”由此可知,员工患病或非因工负伤,医疗期满后单位单方解除劳动合同的条件有二,一是不能从事原工作,二是也不能从事由用人单位另行安排的工作。符合以上两个条件的,用人单位可以解除劳动合同,并且应提前三十日以书面形式通知劳动者,或者额外支付员工一个月工资。

其次,单位对于解除劳动合同关系的员工是否应当给予补偿?

根据《劳动合同法》第四十六条规定,职工在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

最后,关于经济补偿金如何计算的问题。《劳动合同法》第四十七条规定:“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付……本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。”在本案中,李先生已经在该单位工作了八年,单位应当给予李先生八个月月平均工资的经济补偿金。

综上,单位可以依法与李先生解除劳动合同,但应当提前三十日以书面形式通知李先生,或者额外支付李先生当年一个月工资,并且同时向李先生支付解除劳动合同的经济补偿金。 □张羽 刘书铭

年终奖、年休假、年底双薪、年底考核……

“年”味十足的劳动法律“大餐”不可错过

应先看企业与员工有无相关约定。有约定的,从其约定;没有约定,且企业向其他员工发放了年终奖的,企业应结合同工同酬原则,根据员工的业绩表现等发放年终奖。

二、公司应如何安排年休假?

答:根据《职工带薪年休假条例》和《企业职工带薪年休假实施办法》的规定:1.员工连续工作满1年以上的,享受带薪年休假。员工累计工作满1年不满10年的,年休假5天;已满10年不满20年的,年休假10天;已满20年的,年休假15天。员工在同一或不同单位工作期间,以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间,应计为累计工作时间。2.年休假在一个年度内可以集中安排,也可以分段安排,一般不跨年度安排。企业因生产、工作特点确有必要跨年安排员工年休假的,经员工同意,可以跨一个年度安排。3.员工在年休假期间享受与正常工

作期间相同的工资收入。企业确因工作需要并经员工同意不安排年休假,或者安排年休假天数少于应休年休假天数的,应当在本年度内对员工应休未休年休假天数,按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬,其中包含企业支付职工正常工作期间的工资收入。

三、公司必须支付年底双薪吗?

答:我国现行法律没有明确规定,企业是否必须支付年底双薪。1.年底双薪,即所谓的“第13个月工资”。发与不发,属于企业的经营自主权。2.如果企业规章制度规定或劳动合同约定支付年底双薪的,企业应按约定或约定向员工支付第13个月工资。3.年底双薪一般是随员工的12月份工资一起支付,支付数额是员工一个月的工资。至于是否全额工资还是基本工资,则要视企业规定或与员工的约定。

四、公司因员工年底考核排名末位单方解除劳动合同合法吗?

答:1.员工在年底考核中居于末位,

不能等同于“不能胜任工作”。2.员工不能胜任工作,经过培训或调整工作岗位,仍不能胜任工作的,企业提前30日以书面形式通知员工或额外支付员工1个月工资后,可以解除劳动合同。

五、在公司年会上受伤算工伤吗?

答:视情形而定。根据《工伤保险条例》和《最高人民法院审理工伤赔偿行政案件若干问题的规定》:1.员工参加企业组织或受企业指派参加其他单位组织的活动受到损害的,应当认定为工伤。但需要注意的是,在司法实践中,如果是员工自愿参加的,很有可能不能认定为工伤。2.如果员工在年会上因醉酒受伤或死亡,或故意犯罪、吸毒、自残、自杀的,不得认定为工伤或者视同工伤。 □广惠

