

《渭南市快递行业集体合同》获通过,覆盖120余家快递企业和分支机构

# 签订一份合同 保障2500余人权益

本报讯(许奥博 骆延峰)近日,在渭南市快递行业第一届一次职工代表大会上,《渭南市快递行业集体合同》获得表决通过。这标志着渭南市快递行业职工在劳动报酬、工作时间、保险福利、安全卫生、权益保障等方面有了法律依据。

陕西省总工会基层工作部部长吴晓茹在合同签订现场说:“建立健全企业民主管理和集体协商制度,是解决劳动者急难愁盼问题的有效载体,是工会履行维权服务基本职责的重要抓手。在快递行业建立民主管理制度,开展集体协商,可以从源头上维护劳动者合法权益。开展集体协商,畅通了广大劳动者的诉求表达、利益协调渠道,维护了广大新业态劳动者的合法权益。”

这份《渭南市快递行业集体合同》覆盖全市120余家快递企业和分支机构,涉及快递从业人员2500余人,内容涉及劳动报酬、

工作时间和休息休假、劳动安全与卫生、劳动保险和福利、女职工特殊权益保护和职业培训等职工切身利益。合同还包含了工资、劳动安全卫生和女职工特殊权益保护3方面的专项协议书。

快递业是现代服务业的重要组成部分,是推动流通方式转型、促进消费升级的现代化先导性产业。2022年,渭南市快递业务量累计完成6354.12万件,同比增长25.07%;快递业务收入累计完成6.70亿元,同比增长20.74%。快递行业迅猛发展的同时,也暴露出劳资纠纷、快递员权益保障不到位等问题。

“我们在企业调研时,经常听到企业负责人抱怨现在招工难。一方面,受到快递行业市场竞争越来越激烈影响,企业的派费结算逐年下降,直接影响到快递员的收入,同时随着新业态的兴起,很多快递员转行做了外卖骑手;另一方面,由于疫情影响,经济下

行压力加大,很多快递企业经营受到明显影响,收入较往年有大幅下滑。”渭南市邮政管理局副局长肖新说。

为解决这一问题,今年4月,渭南市邮政管理局通过评选表彰最美快递员,增强快递员的职业荣誉感、归属感和行业吸引力;5月,正式启动渭南市快递行业集体协商签订集体合同工作,组织政府职能部门、企业和职工代表围绕集体合同核心条款进行深入研讨协商,并委托律师事务所对集体合同和3个专项协议进行法律审查,出具审查结果。在渭南市经营韵达快递的加民虎说:“我从2010年开始加盟韵达快递,从事快递行业至今已经13年了。受近几年疫情和经济下行压力的影响,以往的用工难、员工队伍不稳定等问题都暴露了出来。由于缺乏相关依据和政策,我们在处理劳资纠纷时往往投入很大,但收效甚微。”

今年6月,加民虎得知渭南市邮政管理局启动快递行业集体协商签订集体合同工作后,觉得困扰多年的问题终于有了解决办法。“快递行业集体合同可以从根本上平衡企业和员工的利益,激发员工干事创业的动力,在一定程度上可以为行业发展提振信心。因此,我今年投资了200万元对分拣场地进行了升级改造,摒弃了以往的皮带机加人工分拣模式,新上了全自动快件分拣线,对于因分拣流水线升级改造而带来的员工转岗问题,我都是通过员工民主协商的方式进行解决。”他说。

“当前,国家把基层民主自治上升到国家治理体系。快递员是新就业群体的重要组成部分。在快递企业成立工会,组织开展工会工作是非常重要的,可以最大限度保护快递员合法权益,促进民营经济发展。”渭南市总工会经法部部长段晖丽说。

## 有话直说

“老板不休假,我们打工的怎么敢奢望”“一想到要请假,就会有负罪感”……受求职不易、加班文化盛行等现实因素影响,很多人对带薪休假顾虑重重,产生“不敢休”“不好意思休”等畸形的休假观,这种羞于休假的理念亟待破除。

一段时间以来,劳动者不敢休假、羞于休假的畸形休假观普遍存在,甚至形成了一种不人道、心里默认的潜规则。

究其原因,一是职场“内卷”加剧,在“非理性内部竞争”或“被迫自愿”竞争的裹挟下,同事间虽然付出了更多的努力,却得不到相应的回报,周而复始、恶性循环,最终导致更加的不敢休假,生怕在竞争中“末位”出局、遭到淘汰。

二是错误的加班文化推波助澜。一些人特别是影响很大的“大V”级公众人物,鼓吹“996”,甚至还有为“807”“716”等站台叫好的,将此包装成拼搏、奋斗的代名词,酿成励志的心灵鸡汤。在这种加班文化的熏陶下,劳动者容易形成羞于休假的心理,产生休假焦虑的心态。今年3月,有媒体就“你有请病假耻辱吗”这一话题发起网络投票,结果显示,在近4万人的回答中,1.8万人选择“有,一请假就焦虑”,另有1万人选择了“取决于领导态度和职场氛围”,证明了请病假耻辱心理的严重。

三是维权力度不足。《劳动法》第4章第36条明文规定:国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。对因工作需要延长劳动时间的,也有“每日不得超过一小时”或者“每月不得超过三十六小时”的时限要求。但在实际操作中,劳动监察部门很少主动监督,劳动者也因处于弱势地位不敢维权,即便维权,也不愿为此付出过高的维权成本,致使《劳动法》的上述条款刚性不足,难以落实。

一个不得不正视的现实是,“内卷”并不能提高企业效益,常常是一种浪费资源的内耗。看似坐在电脑前面,实则干一些与工作毫无关系的事情,但还不得不在公司耗着,这些公司,在员工心里是被归于“坏公司”的。人心换人心,一个不尊重员工的公司,就无法迸发员工的积极性和主动性创造力。

毋庸讳言,带薪休假落实难的问题,在民营企业尤其是一些中小微企业尤为突出。求职不易、加班文化盛行等现实因素,使得很多人对休假顾虑重重,不仅加剧了畸形休假观的巩固,而且形成一种心理暗示,似乎休假是不应当有的想法,只有拼命奋斗、把自己“焊”在工作上,才能在竞争中获得安全感。

今年7月,国家发改委发布了恢复和扩大消费20条措施,其中就有全面落实带薪休假制度的内容。要想兑现带薪休假,使其不再成为镜子里的烧饼和纸上的福利,就要纠正畸形休假观,让错误的加班文化失去市场,剥去其奋斗的伪装。而纠正的最大推力,就是让法律制度长牙、执法给力,用法律的严格执行维护法律的权威。如果不落实休假制度会被依法严厉查处,公司就少了明知故犯的冲动。 □雷钟哲

# 矫正畸形休假观需要执法“长牙”

# 想跳槽的你,记得把社保处理好

9月以来,花样招聘会一场连着一场,对有意跳槽的职场人而言,“金九银十”蕴含着更多机会。在选择过程中,社保问题无疑是大众关注的热点之一。

试用期单位不缴纳社保怎么办?社保中断了有哪些影响?如何实现社保的“无缝对接”?9月13日,笔者就相关热点问题,咨询了人社、医保部门,为职场人梳理出一份实用的社保处理指南。

## 试用期单位有义务为员工缴纳社保

“我对这个职位挺满意的,但新公司有3个月试用期,转正后才给交社保,这让我有点犹豫。”在太原打拼了两年的赵女士,近来想换个工作,社保“无缝对接”,是她主要的诉求之一。

缴纳社保不仅在法律层面上保障了公民的基本权利,而且在实际生活中为参保人员提供了多种保障。无论是养老保险、医疗保险(含生育保险)、失业保险还是工伤保险,都与生活息息相关。有了社保,劳动者在年老、患病、伤残、生育和失业时,能够从社会获得物质帮助,从而更加从容地应对风险。

《社会保险法》规定,用人单位应当在用工之日起30日内为员工缴纳社保,也就是说试用期单位也需要为员工缴纳社保。人社部门工作人员提醒,入职前,劳动者需要了解新公司社保缴纳情况。如果新公司声明试用期内不给员工缴纳社保,可以通过协商的方式,说明试用期也是劳动合同的一部分,公司有义务为员工缴纳社保。

入职后,劳动者可通过电子社保卡等渠道查询自身社保缴纳情况,如果发现公司未按照规定为员工缴纳社保,可以向当地的社保经办机构投诉,要求其依法处理。

## 医保断缴次月起医疗费用不能报销

我国养老保险的原则是长缴多得、多缴多得。对于养老保险而言,累计缴纳满15年,达到法定退休年龄可领取养老金。因为是一缴一扣,暂时断缴没太大影响,里面的账户也不会清零。不过,中断时间越长,对日后领取的养老金数额影响越大。

让职场人更为在意的是医疗保险。职工医疗保险最好不要断缴,医保中心工作人员介绍,因为职工医保是按月征缴,单位欠费或者个人断缴的次月起,诸如住院等医疗费用就不能报销了,医保个人账户的划拨也会停止。

当调动工作时,职工医保断保3个月以内,可以补缴。补缴后,断保期间的医疗费用可以报销。断保时间比较长,超过3个月,就不能补缴了,断保期间发生的医疗费用也不能报销。如果重新参保,有6个月的等待期,这6个月医保卡里会正常划拨,但去医院住院看病无法享受医保待遇。

需要注意的是,参保人员累计缴费年限满25年、女满20年,且实际缴费年限不低于10年,按法定条件和程序办理了退休的人员可享受相应的基本医疗保险待遇。如果医保断缴时间过长,退休时累计缴费年限不足,那么退休时可能无法享受医保统筹报销待遇,需要补缴至规定年限后才能享受相关待遇。

## 更换工作时社保衔接可以这样做

离职后,不论是要暂时休整,还是马上入职,都要尽可能避免社保断缴。更换工作时想要完成社保衔接,可以这样做:

如果辞职前就找好下家,最好问清楚,原单位帮你交社保交到哪个月?新单位从哪个月开始交?比如,原单位每月15日交社保,新单位入职当月就能交社保,那么就不会在15日后离职,次月15日前入职,这样社保就不会断。

如果离职与入职中间有空当,且空当期不超过3个月,可以和原单位或者新单位协商,由单位出面申请补缴,或者以灵活就业人员身份自行缴纳,从而实现社保的“无缝对接”。如果断缴时间超3个月,个人没有办法自行补缴,想要实现社保的“无缝对接”,只能与单位协商解决。

如果需要跨统筹地区就业,别忘了办理社保关系转移接续。目前,养老保险、医疗保险、失业保险基本养老关系转移接续,个人缴费部分全额转移,单位缴纳部分转移缴费基数12%;基本医疗保险转移,只转移个人账户金额;失业保险转移,转移的是缴费记录,并不涉及具体金额。 □武佳

# 休息时间回复工作微信能否视为加班

百事通先生:

您好!当今,许多人下班后或者正处于休假期间还盯着微信等社交媒体,查看相关任务消息。当看到公司有关任务的通知书,不得不强打精神,进入工作状态;当看到客户信息时,就得立刻回复、解答或者沟通。为此,不少人发出“24小时都在工作”的感慨。劳动者的大量休息时间被占用且耗费了精力,但许多单位无视劳动者的额外付出,认为看个微信、回个消息是“顺手”而为,“随意”完成的事,况且这些事情又不是在工作场所完成的,也不是单位安排的,算不上正规的加班。

请问:劳动者长期在工作时间、工作场所以外通过微信等社交媒体工作,可否认定为加班?

读者 蔡庆峰

蔡庆峰同志:

您好!加班,指的是除法定或者国家规定的工作时间以外,正常工作日延长工作时间或者双休日以及国家法定假期期间上班从事本职工作或者单位安排的其他工作。传统意义上的加班



其判定标准一般包括三个方面:一是用人单位安排,二是工作时间以外,三是从事工作或者工作相关的活动。

当今,劳动者工作模式越来越灵活,可以通过手机、电脑随时随地提供劳动,不再拘限于用人单位提供的工作地点、办公工位,特别是劳动者在工作时间、工作场所以外利用微信等社交媒体开展工作等情况并不鲜见。对此,能否认定为加班,不能仅因劳动者未在用人单位工作场所进行工作而作简单的否定,其判断标准与传统意义上的加班

有所不同,一般应从以下三个方面做综合判断:一是看劳动者是否提供了实质工作内容。如果使用社交媒体做简单的回复或者一般简单沟通,则不宜认定为劳动者付出了实质性劳动内容。二是看是否明显占用了休息时间。如果利用社交媒体工作明显具有周期性和固定性特点,而非临时性、偶发性的,则可以认定为明显占用了劳动者休息时间。三是看是否属于用人单位安排的,即是否体现了用人单位管理用工的特点。如果以上三点均满足,就可以认定构成加班,用人单位应当依法支付加班费。

至于如何认定加班时长,也要进行综合考虑。由于利用社交媒体的加班不同于传统的在工作岗位上的加班,加班时长等往往难以客观量化,所以,应当根据具体情况予以酌定。如果以利用微信等社交媒体开展工作的全部时长作为加班时长,则有失公平。 □百事通

## 职工信箱

# 下班后在单位打牌,返家途中遭车祸算工伤吗

法院:支持社保部门作出的不予认定工伤决定

超市员工下班后,逗留超市打牌1个小时,返家途中遭遇车祸死亡,能否认定工伤?近日,重庆市大足区人民法院审理了一起行政案件,判决支持社保部门作出的不予认定工伤决定。

高某为一超市员工,2022年1月,高某邀约同事下班后逗留超市内打牌,牌局进行约1个小时结束。高某骑摩托车回家途中发生交通事故,当场死亡。大

足区社保部门认为,高某因进行娱乐活动,当天下班时不属于“合理时间内”,遂不予认定为工伤。高某的亲属则认为,高某在下班回家途中发生非本人主要责任的交通事故导致死亡,此次交通事故发生地点处于工作地返回住所的合理路线,应当属于工伤认定的情形,遂提起行政诉讼,请求撤销不予认定工伤决定书。

法院一审后认为,高某在下班时邀约同事在单位打牌娱乐,下班后未及回家,仍继续打牌娱乐,且期间其一直未从事与工作相关的事务,在超出下班时间较长时间后才回家,不属于法律规定的“合理时间内”情况。社保部门作出的不予认定工伤决定适用法律、法规正确。法院遂判决驳回原告诉讼请求。目前,该判决已生效。 □刘洋 黄丽妃

# “证书挂靠”躺着挣钱? 当心这是诈骗

理的联系方式。

抱着将信将疑的态度,小张拨通了“刘经理”的号码。对方十分热情,愿意以一年6万元的价格签下小张的证书,但是必须通过王主任所在的中介公司提供担保。面对一年6万元的挂靠费用,5000元的担保费值得投入,小张毫不犹豫地答应了,殊不知他已经陷入了连环诈骗。不久后,“王主任”和“刘经

理”双双失联,小张这才意识到不对,迅速向警方报案。很快,这个通讯网络诈骗犯罪团伙便被抓获,短短4个月的时间,其诈骗金额

已经达到35万余元。法院经审理查明,被告人陶某、王某、沈某等10人以非法占有为目的,利用信息网络骗取他人财物,数额巨大,其行为均构成诈骗罪,且属于共同犯罪。法院最终根据犯罪情节,分别判处陶某、王某、沈某等10人有期徒刑一年三个月至五年不等的刑罚,并处罚金。 □法轩 顾谦

# 员工以删除重要数据“要挟续约”被解雇

法院判定员工属故意造成经济损失,企业不构成违法解除

## 以案说法

月2日,劳动合同中约定,在签订合同时,公司已将《员工守则》内容告知王某,王某亦已知悉《员工守则》的内容并承诺予以遵守。《员工守则》中明确规定,员工故意给公司造成经济损失(不问金额或价值大小),或使公司名誉或信誉蒙受损失的,公司可立即解除劳动合同。

2022年8月30日,在劳动合同即将到期时,王某得知公司将不再与其续签合同,一气之下删除了其电脑和系统内公司用于生产发货的重要数据。

根据法院掌握的录音资料,王某在与公司人事的对话中,承认“我就是拿着你这个单子(不续签通知单)以后删的”,并以续签为条件相威胁:“如果没有这个东西,我可以恢复,怎么恢复是我自己的事情,你给我这个东西我才

会删除。”

企业发现,王某删除了公司电脑中的部品订单、销售表、零部件式样书文件。后请第三方技术公司恢复上述数据花费5653元。

金山区人民法院经审理认为,本案的争议焦点在于企业是否系违法解除与王某间的劳动合同。

结合企业提交的录音及王某自认的其删除的文件,法院认为可以看出王某删除了公司一些文件数据,作为一个在岗多年的员工,对删除文件会对公司造成损失也应当明知,但其仍然为表达对公司可能不再续聘的不满,删除了公司的文件数据。另外,从王某删除公司数据时,认定其对公司已经造成了损失更符合高度盖然性,且公司提供证据证实其后恢复数

据花费了相关的费用。因此,原告的行为符合故意给公司造成经济损失被告可解除劳动合同的情形。且原告明确签订了阅读确认书表明已了解《员工守则》的内容。

法院最终判定,对王某要求企业支付违法解除赔偿金的诉请难以支持。金山区人民法院朱泾人民法庭四级高级法官夏海中表示:“用人单位有权依据法律规定及公司规章制度解除与员工的劳动关系,无须支付违法解除劳动赔偿金的。劳动合同到期后,用人单位不续签劳动合同的,须支付员工经济补偿金。但若用人单位已与员工协商维持或者提高原劳动合同约定条件续签劳动合同,劳动者不同意续签的,则用人单位无须支付经济补偿金。” □裴龙翔