

2023年职场人最关心这些权益问题

阅读提示

新年的钟声已经敲响,回顾2023年,职场人最关心什么?新就业形态劳动者的权益保障问题取得了哪些进展?发生劳动争议如何维护自身合法权益?年终奖拿到了吗?除夕夜能在家

吃上团圆饭吗?带薪年休假落实怎么样?

……《工人日报》日前刊发年终特稿——《2023职场人最关心的权益》,报道摘要如下:

卖小哥吃上了实惠餐……实实在在的便利,让新就业形态劳动者感受到越来越多的温暖。

休假“余额”能否补

案例

老陈2014年入职某公司,是一名老员工了,后来在与公司解除劳动关系时,老陈认为,虽然公司支付了解除劳动合同的经济补偿金,但他工作满10年(不满20年),解除劳动合同的当年还有10天带薪年休假由于工作原因没有休,要求公司支付未休年休假的补偿。

公司认为,老陈因为自身原因没有提出休年假,且在上一年度还休了2个月的病假,因此不同意支付年假补偿。

仲裁委审理后认为,老陈在上一年度请的病假没达到3个月以上,公司仍须支付老陈当年未休年休假的工资报酬。

声音

一到年底,放假就成了热门话题。根据国务院办公厅印发的《关于2024年部分节假日安排的通知》,2024年春节调休放假8天,从初一放到初八。如果企业安排员工在除夕带薪年休假,那至少可以放假9天。

据报道,不少企业提前发布春节假期安排。一些互联网企业内部宣布除夕放假,且不占用年假额度。还有的企业选择了折中的放假方案,让员工除夕放假,但前提是要用年假抵扣或者是安排提早一天开工。

还有一些中小企业表示,除夕当天不放假,但不需要到公司坐班,远程办公即可。虽然2023年法定节假日余额已经归零,但别忘了,还有带薪年休假。《职工带薪年休假条例》第五条规定:“单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。”因此,用人单位对于职工带薪年休假是有统筹安排权的,换句话说,休不休由职工说了算,但是怎么休由用人单位说了算。

说到底,还是要用人单位和劳动者互相理解,只有建立和谐的劳动关系,才能既保证生产经营的正常运转,同时也让劳动者感受到被关怀、被尊重,从而促进企业的良性发展。

奖金发多少

案例

李先生和大海公司(化名)签订劳动合同时对于劳动报酬约定,奖金将依据公司及个人的绩效指标达成情况发放,绩效指标及目标绩效奖金发放原则另见绩效政策。后因大海公司未能发放承诺的绩效奖金,李先生提出解除劳动合同。劳动仲裁裁决大海公司应支付李先生绩效奖金6万余元。大海公司不服该仲裁结果提起诉讼,法院判决大海公司支付李先生目标绩效奖金6万余元。

法院认为,劳动合同中明确约定劳动报酬按照双方签订的《雇佣协议》执行,且双方在雇佣协议中明确约定了薪酬包含基本工资及目标绩效奖金,故双方约定的目标绩效奖金应为李先生薪酬的组成部分。大海公司认可公司并无相关绩效政策,亦未进行绩效指标考核,应承担举证不能的不利后果。经法院核算,劳动仲裁裁决认定的金额并无不当。

法官认为,当劳动关系双方因目标绩效奖金支付问题产生纠纷时,应当由用人单位就其工资核算的标准及其不需要支付相应奖金承担举证责任。如果用人单位与劳动者双方并未就绩效奖金

的支付条件做出特别约定,应当认为该奖金的支付与公司的盈利状况没有关联。公司无论是亏损还是盈利,只要劳动者正常提供了劳动且满足了劳动合同要求的条件,则应按足额支付劳动者绩效奖金。

因此法院认定,大海公司应当支付李先生绩效奖金6万余元。

声音

奖金发放一直是不少劳动者关心的问题。马上年底了,关于年终奖发不发、怎么发,成为近期职场热门话题。我国法律法规并未强制规定用人单位必须发放年终奖,故年终奖的发放总体上属于用人单位自主管理的范畴,用人单位应当有权自主决定年终奖发放的条件、数额、时间等具体事宜。

但司法实践中,很多用人单位与劳动者对于年终奖的发放约定并不明确,同时也没有规章制度对此有约束。依据法律相关规定,在用人单位未能提供证据证明其规章制度或其与劳动者就年终奖的发放条件、发放标准、发放金额等存在明确规定的,应由用人单位承担举证不能的不利后果。

社保缴没缴

案例

陈蓉(化名)在一家公司从事市场内勤工作。2016年8月至2018年12月,陈蓉的社保缴纳状态为欠缴状态,自2019年6月起为实缴状态。2018年8月至12月,因单位经济效益不好,陈蓉和其他多名员工均赋闲在家,公司也未发放工资。2018年12月14日,陈蓉因生育住院花去医疗费用2547.59元。2019年5月21日,陈蓉产假期满后上班。后来陈蓉与公司发生劳动争议,要求公司支付因欠缴社保导致生育险无法报销的19686元。

法院认为,根据《女职工劳动保护特别规定》第八条规定,女职工产假期间的生育津贴,对已经参加生育保险的,按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付;对未参加生育保险的,按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。因陈蓉产假前月平均工资为1800元,产假天数为150余天,原审确定陈蓉的生育津贴为9000元符合上述规定。

声音

2021年,随着《关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》的出台,三孩成为社会关注的焦点问题。对于孩儿爸、孩儿妈来说,最关心的还是谁来带娃?怎么养娃?随着一系列鼓励适龄夫妇生育的政策密集出台,各类生育假期、生育奖励金为职场父母更好地照顾年幼子女提供了政策支持。就业歧视女职工、怀孕后遭辞退、产假归来后被调岗等违反劳动法的劳动争议不时见诸报端,也令不少企业付出了代价。然而,或许有人还不知道,除了要争取同等的工作机会和工资待遇外,国家为了保障女职工休产假期间工资收入不降低,还有一项重要的生育保障制度——生育津贴制度。根据法律规定,用人单位有义务为职工缴纳生育保险这一社保基金。

□《工人日报》记者 周倩

据《经济日报》“能拿到钱全靠你们,请一定收下这面锦旗!”近日,在西安市新城区务工的翟鹏和陈宇终于解决了烦“薪”事,他们将锦旗送到新城区劳动监察执法人员手中。陈宇告诉记者,他们通过“西安市根治欠薪线索反映处置平台”向新城区人社局投诉,反映被拖欠了两年工资共计2.7万元。接到投诉后,新城区劳动监察大队立即展开调查,当日便前往投诉单位核实欠薪情况,随即下

通维权通道,合力处置化解欠薪。在安康市汉滨区,通过强化“12348”热线功能,为农民工提供及时准确的法律服务和专业解决方案。同时,相关部门建立讨薪联动机制,维护农民工合法权益。2023年以来,汉滨区共受理农民工法律援助案件263件,涉及金额600余万元。为扎实做好农民工工资支付工作,陕西自2023年11月10日开始至2024年春节前,在全省范围内开展根

我省多地创新手段化解纠纷 保障农民工工资按时足额发放

发文书要求单位整改并支付拖欠的工资。

“我们通过不断完善制度机制,创新执法手段,帮助农民工朋友早日拿到工资。”新城区劳动监察大队队长长涛表示,西安市新城区建立了住建、公安、法院、检察院等多部门联动的“1+X”多元纠纷化解机制,坚持源头防欠、系统治欠、依法惩欠、集中清欠,实现根治欠薪“一盘棋”,全面畅

治欠薪冬季专项行动,集中排查化解欠薪风险隐患,督促用人单位履行工资支付义务,让农民工及时足额拿到应得的报酬。

近日,省人社厅等10部门联合印发《关于扎实开展“春暖农民工”服务活动的通知》,要求坚持农民工申请法律援助“零门槛”制度,建立农民工法律援助绿色通道,为农民工欠薪讨薪法律援助案件提供“一站式”服务。

有话直说

据媒体报道,近日,由国家体育总局体育科学研究所发布的《2023年职工体质检测“万里行”典型工种体质状况报告》,对从事传统重工业、高科技产业和新兴服务业等行业的职工体质进行了抽样检测。在7个月的时间里,“万里行”活动走进全国10个省(区、市)的22家企业,为近万名职工进行了体质测试。

过去维护职工健康的常见做法是,在病种上重点针对职业病展开行动,在推进健康项目时,则通常以具体的单位为主。过去也会针对一些行业和地区进行职工体质调查和健康维护,但规模普遍较小。“万里行”活动则在规模和范围上更进一步,可站在全局的角度,全面且翔实地摸清我国职工体质的“家底”。

从有利的一面看,我国职工的体质状况整体较好,四分之三的职工体质综合评价达到合格及以上水平,其中达到优秀或良好水平的职工比例为三分之一。此外,非体力劳动者的体质综合水平高于体力劳动者,女性职工和低年龄组职工的体质综合水平分别高于男性职工和高年龄组职工。当然,通过这次体质测试发现的问题同样不容忽视。比如,不论从事体力劳动还是非体力劳动的职工,超重肥胖和体重过低的“两极”问题都值得警惕;较为普遍存在的心肺耐力欠佳问题,导致慢性病风险增高。此

摸清体质“家底”有助维护职工健康

外,快递从业人员下肢力量相对较弱,而科技人员和办公室人员上肢力量不足可能导致腕疼痛、“鼠标手”、颈椎和肩部肌肉过度紧张,引发颈椎病、肩周炎等健康问题。

摸清职工体质“家底”是为了更好地管理“家务”。类似测试可以作为维护职工健康的重要参考,除了防治职业病要更加紧密地结合行业特点和更有针对性外,还应着重应对好职工面临的共同健康难题。比如超重肥胖和体重过低的“两极”问题在职场体现得尤为明显,很多职工饮食结构不合理、缺乏运动、过度减肥等,是导致这种现象的重要原因,应将这些不良习惯纳入职工健康促进的优先项目当中。

用人单位在健康促进方面缺乏具体的规划和行动。因此,用人单位除了要坚持倡导健康的工作与生活方式、定期组织职工进行体检之外,还应通过增加体育锻炼、清理有损健康的“加班文化”等举措,为提升职工的健康水平营造良好的条件与氛围。

职工是一个家庭的顶梁柱,他们的健康问题关系到家庭的生计。由于职场竞争激烈、工作压力大、部分工种所处的环境较差,具有特定健康风险等,容易导致一些职工出现健康问题。摸清职工体质“家底”利于精准施策,从而更好地维护职工的健康,在重视与呵护职工本人的同时,也间接向职工的家庭送去温暖与关爱。 □时本

咸阳秦都执行有力解“薪”结

维权巡逻车

本报讯(通讯员 王海)近日,咸阳市秦都区人民法院顺利执结一起社会保险争议纠纷案件,有力保障了劳动者合法权益。

据悉,申请执行人陈某在被执行人陕西某安保服务有限公司工作,双方约定了月工资金额,同时约定由被执行人为陈某缴纳社会保险。但自陈某2022年5月24日入职至2022年10月31日,被执行人未与陈某签订劳动合同,也未缴纳社会保险。陈某因此提出离职,并申请劳动仲裁。秦都区劳动人事争议仲裁委员会裁决,被执行人应支付陈某2022年6月24

日至2022年10月31日未签订书面劳动合同期间双倍工资差额18880元,同时为陈某缴纳2022年6月1日至2022年10月31日工作期间的社会保险,双方按照社会保险经办机构各自承担相应费用。裁决生效后,被执行人长期未履行法定义务,陈某遂向法院申请强制执行。

该案进入执行程序后,法官第一时间向被执行人送达了法律文书,并查询其名下银行账户、互联网账户、车辆、不动产等信息,但未发现可供执行的财产。随后,法官依法冻结了该公司账户,同时多次联系公司负责人调解,告知其拒不履行义务的法律后果。迫于强制执行措施的威慑,被执行人向陈某支付了工资差额18880元,并为其缴纳了在职期间的社会保险。

职业年金是什么?能一次性领取吗?

职业年金是指机关事业单位及其工作人员在参加机关事业单位基本养老保险的基础上,建立的补充养老保险制度,由单位缴费、个人缴费、职业年金基金投资收益及国家规定的其他收入组成。

问:职业年金的缴费标准是什么? 答:职业年金所需费用由单位和工作人员个人共同承担。

单位缴纳职业年金费用的比例为本单位工资总额的8%;个人缴费比例为本人缴费工资的4%,由单位代扣。

单位和个人缴费基数与机关事业单位工作人员基本养老保险缴费基数一致。

根据经济社会发展状况,国家适时调整单位和个人职业年金缴费的比例。

问:退休时能否一次性领取职业年金? 答:职业年金不允许参保人员在退休时一次性领取。

工作人员在达到国家规定的退休条件并依法办理退休手续后,由本人选择按月领取职业年金待遇的方

式。可一次性用于购买商业养老保险产品,依据保险契约领取待遇并享受相应的继承权;可选择按照本人退休时对应的计发月数计发职业年金待遇标准,发完为止,同时职业年金个人账户余额享有继承权。本人选择任一领取方式后不再更改。

问:机关事业单位人员辞职后,之前的工作年限是否可以补记职业年金? 答:可以。根据《人力资源社会保障部 财政部关于机关事业单位基本养老保险关系和职业年金转移接续有关问题的通知》规定,参保人员办理了正式调动或辞职、辞退手续离开机关事业单位的,根据改革前本人在机关事业单位工作的年限长短补记职业年金,以实账方式划转至本人职业年金个人账户,所需资金由其原所在单位按现行经费保障渠道解决。

来源:人力资源和社会保障部

维权知识库

年会,办还是不办?

职工:感受不到愉悦 专家:要看职工意愿

临近年末,职场人冲完了KPI,赶完了年终总结,还有一件逃不掉的事——年会。年会作为一年一度的仪式和聚会,是企业总结过往、展望未来的契机,也是对职工表达感谢的最佳场合。实际实施过程中,有人对年会的抽奖满怀期待,希望年年办,但也有人吐槽自己经历的“奇葩年会”,只想逃避。

年会该不该办?如何办才能得到大家喜欢?听听职工与专家分别怎么说。

“这种年会不办也罢”

“开完年会,我辞职了。”在某公司销售部门工作的唐一吐槽道,本来想撑到过年,但是年会成了压垮他的最后一根稻草。唐一入职已经两年,平时工作任务很多。2023年11月底,公司公告今年要轰轰烈烈办一场年会,要求入职两年的员工都出节目,还必须有新意,不能糊弄。“每天辛苦上班,下班还得排练节目,相当于又加了个班,还没加班费。”对此,唐一苦不堪言,但还是硬着头皮上了。他说,年会上,原本不胜酒力的他,在热烈的氛围下也被动喝了不少酒。年会过后,他终于下定辞职的决心。

不知从何时起,吐槽年会成为不少人一年工作的结尾。“感觉台下人看我就像在看猴。”“从小就不喜欢表演节目,但又不不敢不上台,怕得罪领导。”……不仅参会的人郁闷,办会的人也委屈:“预

算500元,非要办出500万元的效果。”“大家不愿意参加,还非得人报节目,整场下来饭也吃不上,水也喝不着。”……类似的抱怨折射出年会越来越不受待见的现实。如果参与者和都感受不到轻松和愉悦,年会举办的意义在哪里?

对此,从事人力资源工作的李丹表示,一些年会之所以变成了员工的“累赘”,不仅在于内容庸俗无聊,关键是因为背离了犒劳职工的初衷,变成了取悦老板、折腾职工的花架子。

那么,如何才能办一场受大家欢迎的年会?这个问题的确不容易回答。

现在的职场人士,尤其年轻职工个性多元,既有说话不敢看人的“社恐”,也有热爱自我展示的社交达人,想要找到一种让多数人满意的形式,对组织者来说颇具挑战。

近日某知名互联网公司的年会,就不仅收获了自家职工的点赞,还被网友称为“别人家的年会”。该公司不是办了一场声势浩大的活动,而是办了很多别具一格的小活动——设计了若干“陪伴项目”。职工可以抢票,邀请家人一起参与。比如可以和家人一起拍一张全家福、给父母体检、去所在城市的热门景点打卡、参观公司办公室等等,饱含人情味儿。

要以职工感受为中心

不少人力资源管理专家认为,年会办不办,还是要看职工意愿。比起外在形式,年会更重要的是把握内核,以职工感受为中心,诚意满满的年会才能让参与者获得满满。

“即使公司预算有限,但激动人心的抽奖环节、随性的节目表演、接地气的互动游戏,同样营造出喜庆的节日氛围,让身处各地的参与者在关怀和温暖中增进了归属感。”李丹说,细微之处见真章,一年一度的年会某种意义上也是企业的一张名片,是企业文化和价值观的一次集中呈现,是观察和判断企业未来发展的绝佳窗口。在这个意义上,多一些关心少一些折腾,多一些真诚少一些套路,多一些实在保障少一些“画大饼”,这样的年会才会更加其乐融融、更加吸引人。

近两年,有关“奇葩年会”的新闻越来越少地出现在人们视线中。某互联网企业HR全慧慧认为,这跟一些行业年会数量的缩减有关,也与越来越多95后、00后进入职场并追求更加舒适的年会氛围密不可分。她说,虽然时代在变,但对不少职场人士而言,可能仍需要在岁末年终之时借助一些具有仪式感的事情,向过去一年辛勤工作的自己告别,这也是不少人一直对年会充满期待的原因。这份期待,需要所有用人单位用心守护。 □据《劳动报》