

『2+2+2』维权服务新模式

跨越区域协作 延伸维权手臂

宁朝两地工会构建

本报讯(全媒体记者 田永刚 杨志勇)“没想到被拖欠了近十年的工钱还能要回来,我们一辈子都不会忘记大家的帮助。”日前,廖先生接受记者电话采访,提及他们夫妇不久前拿到被拖欠的7000元工资时,言语间对宁朝、朝天两地的工会组织和检察机关充满了感激之情。

据宁强县总工会常务副主席夏琼英介绍,2013年,四川朝天籍马某雇宁强县廖某夫妇,罗某夫妇到宝鸡市从事建筑工作,但是他们当时并未领到工资,此后的近十年间,马某陆续支付了大部分工资后,仍然尾欠廖某夫妇7000元工资、尾欠罗某夫妇4100元工资。2024年5月,廖某夫妇、罗某夫妇向宁强县检察院咨询支持起诉事由,宁强县总工会、宁强县检察院根据宁朝两地建立的日常联动机制,将案件线索移送朝天区总工会、朝天区检察院。朝天区检察院经审查后及时立案受理。为减少当事人往来奔波,宁强县总工会、宁强县检察院与廖某夫妇、罗某夫妇开展调查取证,明晰欠薪主体、欠薪事由及欠薪金额,及时为朝天区检察院提供相关资料。在两地工会、检察机关共同努力下,5月下旬,双方达成人民调解协议,按照分期付款的方式予以支付尾欠工资。9月,马某按照协议约定,支付了全部尾欠工资。因此,才有了文中开头的一幕。

这只是两地工会构建异地维权机制模式、维护职工群众劳动权益的案例之一。

针对陕西省宁强县与四川省朝天区地域接壤,两地人员互邻、工作生活互动频繁,为更好维护两地职工群众合法权益,近年来,宁强县总工会创新思路,与朝天区总工会建立日常联系联络机制,以“强机制、建网络、融治理”为抓手,促进宁强县、朝天区优势互补、资源共享,目前已探索形成“2+2+2”维权工作模式。

坚持制度维权驱动,签订“两个协议”。两地工会召集司法、人社、信访等部门召开联席会议,建立维护劳动领域政治安全联席会议工作机制,签订《宁强县—朝天区区域协同发展战略合作协议》和《川陕(宁强—朝天)城际间职工维权协议》,结成“工会共建”战略合作关系。

坚持多方维权联动,设立两个“维权服务站”。宁强县、朝天区总工会分别在当地成立“职工异地维权服务站”,并聘请两地维权律师,建立“工会+法院+人社+司法+信访”多元化解协调联动机制,帮助职工少跑腿多办事,目前已为120余名异地务工人员提供了法律咨询。

坚持阵地维权推动,建设两个“司机之家”。两地工会充分利用现有资源,合理规划,科学统筹服务项目,于2024年初分别在宁强县韩家坝收费站和朝天区中子高速服务区挂牌成立川陕共建“司机之家”,3500余名过往司机享受了停车、餐饮、住宿、洗澡、洗衣、充电服务。此外,还特别增设云法律服务,累计为司乘人员提供服务180余人次,让“司机之家”成为司机的“维权驿站”。

通过“2+2+2”维权工作模式的运行,让两地工会组织能够及时掌握职工利益诉求,实现两地劳动者维权服务工作的“双向奔赴”,并在线索移送、委托调查、促成和解等方面得到深度合作,高效、便捷、低成本帮助两地务工人员维护合法权益,以此推动两地工会工作成效取得了“1+1大于2”的效应,为维护宁强县、朝天区两地社会稳定和促进经济高质量发展,充分发挥了工会组织的维权职能作用。

汉台法院集中化解18件劳动争议案

本报讯(王慧婷 于振)“太感谢你们了!案子这么顺利解决,我们公司也可以渡过难关了,以后会更加注重维护员工权益。”近日,随着18件劳动争议案件调解成功,企业代表将锦旗送到汉中市汉台区法院鑫源法庭干警手中。

王某等人是某公司的员工,十多年来一直兢兢业业工作,收入也算稳定。然而随着行业发展和公司经营策略调整,双方在新薪计算和加班费支付等方面产生分歧。协商未果后,双方又因解除劳动合同产生争议,分别提起劳动仲裁,后均不服仲裁结果,双双向法院提起诉讼。鑫源法庭受理这18起系列案件后,本着及时妥善化解纠纷原则,第一时间通知双方当事人到庭了解案件详细情况。

法庭干警先后走访联系辖区街道干部、仲裁员以及公司其他员工,深入了解企业实际经营状况和涉诉员工的实际需求。承办法官一方面耐心细致地向员工们讲明相关法律规定,计算离职赔偿金额的合理范围;一方面为企业负责人分析目前涉及违约可能引发的一系列法律后果,引导企业着眼于长远发展大局。历经多次深入调解,双方最终达成一致意见,员工们同意离职并配合做好工作交接事宜,企业现场一次性支付赔偿金,双方最终握手言和。

携手同行·共建美好新疆

中央驻疆媒体及省市工会(融)媒体新疆主题宣传采访活动



“不用排队、不用挂号,很方便。”12月13日,记者来到“全国最美工会驿站”新疆乌鲁木齐市天山区胜利路街道工会户外劳动者服务站。在这个仅25平方米的场地内,电视、饮水机、冰箱、卫生间、WiFi等设施一应俱全,其中远程视频医疗设备深受户外劳动者欢迎。“身体哪里不舒服,直接通过视频与医生交流就可以看病。”天山区总工会工作人员介绍说。

去年以来,新疆维吾尔自治区总工会启动远程医疗服务项目建设,设备采用智慧系统,实现了全天候视频常见病咨询问诊和专家科普健康知识,为广大职工群众,特别是新就业形态劳动者提供便捷服务。据悉,该设备在乌鲁木齐市工会驿站已实现全覆盖。 本报全媒体记者 郭玉军 田永刚 摄影报道

这些“年休假”问题,律师来解答

本报全媒体记者 王静



转眼间,2024年已接近尾声,许多职工开始关注未休的带薪年假(以下简称年休假)。年休假是否可以累积到下一年度?职工因工作原因未能休满年休假时,用人单位应如何补偿?12月12日,针对这些企业和职工关心的问题,记者采访了陕西仁和万国律师事务所合伙人田晨,让她为大家答疑解惑。

年休假不休 谁来决定?

满足什么条件,年休假可以累积到下一年度?《职工带薪年休假条例》第五条规定,年休假在1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。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的,可以跨1个年度安排。”田晨说。

这表明在某些情况下,年休假可以累积到下一年度,但通常不应超过一个年度。

如果用人单位因特殊原因不能安排职工年休假,经职工本人同意,可以不安排职工年休假。是否放弃年休假,决定权在于职工,用人单位不得擅自清零未使用的年休假。不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数,职工可以获得未休年休假的工资补偿,用人单位应按照该职工日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬,其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。也就是说,用人单位需要在正常发送工资之外,再额外支付职工日工资收入的200%作为未休年休假的工资补偿。

有些职工不禁疑惑,“日工资”又如何计算呢?“计算日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数(21.75天)进行折算。月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前12个月剔除加班工资后的月平均工资。”田晨解释道。

权益受伤害,职工怎么做?

谈及职工年休假权益遭遇侵害时,如

何寻求法律援助,田晨建议,职工应充分了解自己的权利,并积极与单位沟通协商。如果遇到侵权行为,可以先尝试通过内部渠道解决问题,比如向上级或人力资源部门反映情况。如果问题未能解决,可以寻求法律援助,如向劳动争议仲裁委员会申请仲裁,或者咨询专业律师获取法律帮助。

“证据是维护权益的关键。”田晨说。所以,职工在年休假争议中,应该留存好与年休假相关的所有证据,如劳动合同、公司规章制度、年休假申请记录、休假期间的薪资单等。这些证据,将在争议解决过程中发挥重要作用。

对于故意剥夺职工年休假权益的用人单位,劳动保障部门有权责令改正,并可对企业进行罚款等行政处罚。此外,职工还可以通过法律途径要求赔偿损失。

特殊群体,年休假怎么休?

关于孕妇、哺乳期妇女、实习生、劳务派遣员工等特殊群体如何享受年休假的问题,田晨给出这样的解释。

孕妇、哺乳期妇女等特殊群体,目前没有专门针对她们的额外年休假政策规定。然而,这些群体也能享有其他形式的保护,例如产假、哺乳时间等。实习生通常不被视为正式员工,因此他们不一定享有带薪年假的权利。

劳务派遣员工虽然不是直接雇佣关系,但他们同样受《劳动合同法》保护,在满足一定条件下也应享有相应的年休假权利。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十四条规定,劳务派遣单位的职工符合连续工作满12个月以上的,享受带薪年休假。可见,被派遣的劳动者是享有带薪年假权利的。

值得注意的是,被派遣员工在劳动合同期限内无工作期间由劳务派遣单位依法支付劳动报酬的天数多于其全年应当享受的年休假天数的,不享受当年的年休假;少于其全年应当享受的年休假天数的,劳务派遣单位、用工单位应当协商安排补足被派遣职工年休假天数。



近日,咸阳市长武县养老保险经办中心联合县人社局开展“社保政策面对面 暖心服务进社区”活动。活动现场,工作人员通过设立咨询台、发放“看得懂、算得清”宣传资料等方式,为群众解读最新政策,让社保政策走进群众心里。

台、发放“看得懂、算得清”宣传资料等方式,为群众解读最新政策,让社保政策走进群众心里。

通讯员 刘旭倩 摄

铜川:数据跑腿 免申即享失业保险待遇

据中国劳动保障报(高建梅)“失业保险稳岗返还资金免申请就能及时到账,给我们带来了很大方便,有效支持了企业发展。”近日,铜川市公共交通有限公司人力资源部负责人刘坤说。

失业保险是社保体系的重要内容,也是就业政策的组成部分。铜川市严格执行《关于延续实施失业保险援企稳岗政策的通知》要求,对不裁员、少裁员并符合其他条件的中小微企业按企业及其职工上年度实际缴纳失业保险费的60%,大型企业按30%给予失业保险稳岗返还。该市全面实行免申即享,让数据跑腿代替群众跑腿,保证政策红利直达企业,持续推进失业保险待遇畅通、安全办,积极推行快办即享服务,进一步稳定就业岗位、支持企业发展。

今年以来,铜川市以“人社工作进园区”为契机,充分发挥失业保险稳就业、防失业、保生活的作用,打出返、降、补、保、宣系列组合拳,让政策“活水”精准“滴灌”,全力为企业纾困解难、为群众兜牢底线。

截至目前,全市累计发放失业保险金等2162万元,审核发放稳岗返还542户企业1286万元,惠及职工3.68万人。

该市持续实施阶段性降低失业保险费率1%政策至2025年底,持续落实失业保险技能提升补贴政策,激发参保职工和领取失业保险金人员提升职业技能的积极性;加大失业人员培训力度,举办失业人员培训班,有力促进失业人员再就业。

截至目前,全市为1924户企业减征失业保险费2029万元,发放技能提升补贴184人。

此外,铜川通过人社局网站、铜川人社微信公众号、QQ群等渠道连续宣传失业保险政策;结合失业保险暨失业保险援企稳岗新政策在各广场咨询点、园区、区县和相关企业开展“大篷车”宣传;借助“社服服务进万家”“12333统一咨询日”等活动,走进庙会、集会等宣讲政策;制作政策视频,在阳光广场和各小区的LED屏持续播放。通过全方位、多维度宣传,不断提高失业保险政策知晓率及覆盖面。

勉县:多举措织密筑牢社会保障网

本报讯(通讯员 张鸿雁)今年以来,勉县聚焦“深化改革、服务发展、保障民生、促进和谐”目标,紧盯“稳住就业岗位,兜牢民生底线”工作重点,突出“就业创业、社会保障、劳动权益”三大民生热点,多措并举推动就业创业保稳定,织密筑牢社会保障网。

突出民生之本,强化就业优先,就业创业更充分。紧紧围绕“民生为本、就业优先”工作主线,结合群众需求和市场需求,促进高质量充分就业。全县实现城镇新增就业4140人;吸纳高校毕业生在汉中就业1227人;脱贫劳动力(含监测对象)转移就业达3.9万人;鼓励就业困难人员以多种方式稳定就业,为就业困难人员发放社会保险补贴265万元,向106家企业拨付稳岗返还资金256.34万元。积极落实失业保险援

企稳岗和职工技能提升补贴惠企政策,为61人发放技能提升补贴9.1万元;开展为电、焊工为主的实用技能培训和以电子商务为主的直播电商从业培训80期,培训学员3088人,初步建成“勉县焊工”劳务品牌信息库。

突出社保惠民,强化经办服务,社保水平再提升。充分发挥社保兜牢民生底线作用,切实提高社保经办质效,狠抓社保基金安全规范运行。全县城乡居民基本养老保险实现参保登记24.72万人;302家单位参加机关事业单位养老保险;失业保险参保单位620家,工伤保险申报959家,均超额

完成今年参保扩面任务。加大对重复、冒领养老金的稽核力度,已追缴89人违规领取金额24.25万元。深入开展社保领域集中整治,发现县乡级问题15个,向县纪委监委移交有效问题线索7个,切实防范化解社保领域管理风险,推动勉县社保领域工作高质量发展。

突出权益维护,强化纠纷调处,劳动关系更和谐。积极探索建立监察执法与调解仲裁高效协同办案模式,打好监察执法、调解仲裁“组合拳”,加强企业劳动保障守法诚信等级评价工作,完善工资支付按月代发、欠薪快速反应处置、欠薪联合惩戒等长

效机制。及时化解欠薪隐患,持续开展全县欠薪风险排查化解专项行动,巩固根治欠薪成果,共排查企业577户,排查在建工程项目9个,均不存在欠薪风险。强化欠薪案件查处,立案查处2起,其中移交公安机关1起,行政处罚5起,行政处罚2起,为225人追讨劳动报酬292.25万元。坚持“以调为主、调裁结合”原则依法开展劳动争议调解工作,加速完善多元化化解纠纷体系,处理劳动争议案件71起,结案65起,6起正在审理中,时效内结案100%,为劳动者挽回经济损失928.6万余元。在全国劳动争议在线调解服务平台收到调解申请22件,系统内办结率达100%,维护了辖区劳动关系和谐稳定,有力推动了人社领域营商环境建设。

“员工福利”变“员工埋单”,这样行不行?

律师指出,用人单位发放的福利是否需要员工付费,取决于福利具体形式和发放方式

柳姗姗 彭冰

阅读提示

司法实践中,以“员工福利”名义要求员工内购公司产品、享受了公司“员工福利”却在离职时引发费用纠纷、发放节日购物卡竟要在工资中扣除等情况时有发生。律师提醒,如果用人单位将“福利”变成套路员工的方式,可能引发法律纠纷。

售员、车队队长工作。2017年12月,公司组织员工旅游,费用为每人7700元,王琦携妻报名参加。其间,公司与王琦签订了一份员工旅游协议书,约定员工出游的团费、车费、住宿等费用由公司支付给旅行社,员工参加完本次旅游后辞职或因不能胜任本职工作岗位被辞退的,公司根据劳动合同和公司的管理规定给予工资3倍的处罚,或者扣除本次旅游产生的所有费用。

2020年12月,王琦因个人原因向公司提出离职,双方解除劳动合同后因拖欠工资等问题产生纠纷。诉至法院后,公司要求王琦返还7700元旅游费用。

附条件的福利怎么约定才“作数”

“当时公司要求工作3年以上的员工必须参加旅游,费用由公司承担,如果不去要罚款,罚款数额为7700元,我就和妻子一起去……”庭审中,王琦认为,在乘坐旅游大巴车时,公司负责人称要员工签订一份安全协议,大家没有仔细看就签了,之后有员工因离职等原因被扣了7700元,他才知道“对于离职和不能胜任工作岗位要求辞退的员工要扣除旅游费用”这一条内容。

对此,公司称并不存在“不参加就罚款”一说,员工旅游协议书中明确约定,旅游协议为劳动合同的补充协议,而劳动合同所规定的期限为3年,自2018年3月15日至2021年3月14日。王琦离职的时间为

2020年12月31日,并未超过劳动合同期限,因此,应当扣除旅游活动所产生的7700元费用。

一审法院认为,协议约定的旅游费实为附条件的福利待遇,协议也有双方的签字或盖章,应是双方真实意思表示,但协议约定的违约责任并未明确王琦参加完本次旅游后需要在公司工作几年,如公司以此为由无期限地限制劳动者辞职的权利,与法相悖,也有违劳动者与用人单位约定附条件福利待遇的常理。且王琦自参加完本次旅游活动后已工作了3年,故公司以上述约定为由主张扣除王琦旅游费7700元,理据不成立,不予支持。

二审中,法院判决进一步明确,双方在2017年12月7日签订员工旅游协议时,2018年的劳动合同尚未签订,故公司所提该员工旅游协议为2018年劳动合同的补充协议的约定不能成立。公司虽主张在签订员工旅游协议时,参加旅游的员工承诺5年内不得离职,但在一审和二审中并未提供证据证明其主张,应当承担举证不能的诉讼后果。

“福利”勿变成收取财物套路

明明是“福利”却要收费,法律如何予以认定呢?

“员工福利是企业人力资源薪酬管理体系的重要组成部分,通常包括健康保险、带薪年假、交通补贴和餐饮补贴、节日

慰问等形式。”广东广和(长春)律师事务所律师王雨琦说,员工福利是否需要付费取决于福利的具体形式和发放方式,企业应明确告知员工相关费用、缴费方式以及福利的具体使用规则和限制,确保所提供的福利符合相关法律法规的要求。

员工特价、摊派业绩……现实中,各种鼓励员工内购的现象五花八门,员工对此现象的评价褒贬不一。有人认为公司产品是实际生活需要的,且内购以成本价销售,是非常划算的“员工福利”;也有人认为企业以“员工福利”为噱头,实际是摊派业绩,倒逼员工内购。

除了“内购”容易变“强购”,司法实践中,工装算不算“福利”、员工离职时能否要求返还支付的工装费,也引发过纠纷。

工作年多,在一家眼镜公司做营业员的胡玲玲(化名)因为与区域经理发生争执,向公司提出了离职申请。解除劳动合同后,她认为公司应该返还自己在在职期间上交的800元工装费,但公司坚持称“退还工装费是工作满3年员工的福利”,胡玲玲并不满足条件,所以无法返还。

“劳动合同法第9条明确规定,用人单位招聘劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件,不得要求劳动者提供担保或者其他名义向劳动者收取财物。因此,不管公司是要求员工支付工装费,还是要求内购,都可能涉嫌向员工收取财物。”王雨琦说,员工福利制度的初衷是提升员工的生活品质和工作积极性,增强员工对企业的忠诚度和归属感,如果用人单位通过巧立名目等方式变相收费,将福利变成套路员工的方式,不仅容易产生反作用,还可能引发法律纠纷。

