

七部门决定开展一场为期40天的根治欠薪夏季专项行动

# 欠薪“冬病夏治”进行时

眼下,一场根治欠薪的“冬病夏治”行动,正在各在建工程项目中开展。

众所周知,每年元旦春节期间是农民工工资结算的高峰期。为防止欠薪隐患累积到年底,人社部、国家发改委等七部门决定联合开展根治欠薪夏季专项行动。人社部18日就此召开新闻发布会,回答社会关切。

## 全面清查40天

这次行动自7月16日至8月26日,为期40天。“聚焦工程建设领域的欠薪问题。”人社部劳动保障监察局局长王程告诉记者,此次行动是对各类在建工程项目以及已竣工但仍存在欠薪的工程项目进行全面清查,并重点对政府投资项目、国企工程项目和其他有欠薪记录的在建工程项目进行检查,做到“三查两清零”。

所谓“三查”,王程具体解释道,就是一查欠薪的隐患苗头,各地要对辖区所有在建项目农民工工资支付情况进行全面清查,建立健全工作台账,做到底数清、情况明、不留死角;二查历史欠薪存量案件。从掌握的情况看,一些历史遗留欠薪问题确实还没有完全解决,要集中力量解决一批长期未解决的历史遗留欠薪问题,做到问题不解决不销账;三查政府投资项目和国企项目农民工工资支付情况,为保障农民工工资支付起到示范带头作用。

“两清零”即做到国企项目欠薪案件清零、政府项目投资欠薪案件清零。

同时,行动要求落实工资支付保障制度,检查按月足额支付工资、农民工实名制管理、农民工工资专用账户、工资保证金及维权信息公示制度等措施落实情况,确保相应制度落实到每个在建工程项目,着力规范企业日常工资支付行为。

对今年已查办、督办结案的重大欠薪案件,行动明确要进行复核,开展欠薪案件“回头看”,确保被拖欠工资发放到每个农民工本人,做到案了事了。

## 未“病”先防

拖欠农民工工资问题由来已久。王程指出,除了突出表现在工程建设领域外,还有一个明显特征,“越到年底问题越多,可以说集中爆发”。

为什么会出现这种情况?人社部门分析认为,工程建设领域和制造业、服务业等有显著不同,一方面工程项目的业主和施工企业并不直接用工,不直接发工资,而是通过支付工程款的方式,通过劳务企业(包工头)组织用工的方式来实现工程推进。加之普遍存在的违法分包、层层转包,导致工程建设领域里用工秩序混乱,利益链条长,无论哪个环节出了问题,最终受害的就是农民工。

另一方面,工程建设领域工资支付长期形成的所谓“行规”,也就是用工往往每个月发点生活费,剩余部分累计到年底或工程、工序结束才能结算。”王程认为,这些在一定程度上解释了为什么往往岁末年初欠薪高发。

由于每个月发的是生活费而不是工资的全部,这不符合《劳动法》“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人”的要求,导致建筑工程领域中农民工工资发放出现了一些问题,由此带来了年底欠薪高发,这就是“冬病”。

所谓“夏治”,王程说就是未病先防,坚持把功夫下在平时,强化对企业平时劳动用工和工资支付行为的监管,通过源头和过程的监管,有效预防和解决欠薪行为,防止欠薪在年底集中爆发,扭转变年关讨薪难、年年整治年年重演的被动局面。

## 确保农民工投诉有门

在此次夏季行动开始之前,人社部在其门户网站开通了“根治欠薪进行时”专栏,同时也对31个省市自治区和新疆生产建设兵团人社部门的欠薪举报投诉电话予以公布。部本级也直接受理拖欠农民工工资问题的举报线索。

王程介绍,专栏开通一个月以来,截至7月15号,通过专栏直接收到了1847件线索,其中

工程建设领域466件,其他领域1381件。经初步核查,排除了重复举报和已进入司法程序的线索后,已将362件欠薪线索分送各相关省份的人社部门,由当地劳动保障监察机构挂牌督办。对涉及的重大欠薪案件,人社部劳动保障监察局还适时启动现场督办。

在“根治欠薪进行时”专栏中,除31个省市和新疆生产建设兵团的投诉举报电话以外,还公布了全国所有地级市劳动保障监察机构的投诉举报的方式。同时还指导地方开通微信、微博等新的投诉举报方式,确保农民工投诉有门。

“不光是人社部门,我们根治欠薪相关部门都采取了相应的渠道,来接受农民工的投诉。”王程举例,比如司法部在中国法律服务网上开通了农民工欠薪的投诉的绿色通道,需要维权的农民工也可以得到这个平台免费的法律咨询,此外,遇到因为拖欠工程款而导致的欠薪问题,也可以向工程建设的主管部门投诉举报。

□中工网记者 李丹青

本报讯(独辫)我省人社、财政、住建等部门此前联合印发通知,开展根治欠薪夏季行动。要求各市(区)于7月31日前将在建工程项目台账、已竣工但仍存在欠薪工程项目台账、存量欠薪案件台账报送省人社厅劳动监察局。

据悉,本次行动重点督促每个建设项目真正落实按月足额支付工资、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、维权信息公示等制度,下大力气把国家和我省各市(区)出台的各项政策措施落实到每一个具体建设单位、施工总承包企业、专业承包企业、劳务分包企业,确保农民工按月足额拿到应得的工资。

加大问责追责力度。按照国家和我省安排,对已督办查办结案的重大欠薪案件进行复核督查,从建设立项、工程发包分包、施工许可、工程款支付、工资支付等环节查找欠薪原因,回溯工作短板和日常监管、案件查办工作漏洞,对查实的失职失责、懒政怠政等违法违纪线索,提请纪委监委严肃问责,并予以公开曝光。

通知要求各相关部门夯实监管责任。各级财政部门及时拨付本级政府投资项目工程款。各级国资委监管国有企业作为建设单位或施工总承包企业的工程项目,按月足额支付农民工工资。各级住建、交通运输、水利等行业监管部门,对监管范围内的在建工程项目,逐个进行全面排查,查办因挂靠承包、违法分包转包、拖欠工程款等造成的欠薪案件。

## 还需为农民工维权打开更多“方便之门”

劳动者如遇到拖欠工资、未签订劳动合同、超时工作等问题,用手机扫二维码即可在线向劳动保障监察部门投诉举报——据媒体报道,最近不少地区创新性地推出了诸如劳动者“线上维权二维码”,农民工讨薪程序简化为“裁或审”等措施,为农民工维权打开了更多“方便之门”。

工资被拖欠,拿不到加班费,出了工伤没人理,一些农民工遇到权益受侵害,一是不知道去哪些部门维权。事实上,权益受侵害后,农民工既可向劳动监察部门举报,又可以到劳动争议仲裁委员会申请仲裁,对裁决不服的可以到人民法院起诉,还可以请求工会提供援助。其中,申请仲裁的时效为60天,不少农民工因为知识欠缺,往往错过了最佳维权时机。

二是担心维权成本高。维权成本包括农民

工的时间成本、经济成本,以及党政和工会工作人员付出的时间成本、援助律师的成本等综合成本。现实中,这一维权成本过高,讨1000元钱有时要花3000元钱。加之,侵害农民工权益违法成本低,大不了就是纠正侵害违法行为,个别企业老板便肆意而为。

三是有些部门不尽责。农民工超时工作、拖欠工资、未签订劳动合同等,可以说是劳动用工领域的突出问题,一定程度上缘于相关部门履职不给力,常态监管不到位。此外,相关投诉渠道仍不畅通,有关部门亟须为劳动维权创造更多便利。

维护农民工权益,还需打开更多“求助之门”:一是要为农民工维权创造“便利店”,比如实施在线举报等。二是要开辟农民工维权的“绿色通道”,多开辟快速农民工维权通道,让

侵害农民工权益违法案件“快受理、快立案、快查处、快结案”。比如,将农民工讨薪目前的“先裁后审”程序简化成“裁或审”。三是打造维护农民工权益的“安全网”。相关部门除了要建立“事前、事中、事后”三阶段相结合的质量监控体系,切实加强常态监督外,还可通过设立农民工工作中心,严格落实企业维护劳动者权益的责任及相关部门的监管责任,及时制止和纠正各类损害劳动者权益的违法行为,形成劳动者权益保障法治化的常态。

同时,农民工也要主动提高自身素质,学法懂法用法;依法签订合同,维护合法权益;加入工会组织,借助工会力量保护自己的合法权益。□苗勇

## 有话直说



↑近日,西安市央区总工会在北辰大道地下综合管廊工程项目工地开展了以“关爱职工送清凉,查改隐患保安康”为主题的送清凉活动,这也标志着全区工会系统送清凉活动正式启动。图为区委常委、区委统战部部长、区总工会主席康先生来到该施工项目工地慰问一线职工并现场发放防暑大礼包。□未工宣 摄

←7月18至19日,陕建一建集团第三公司党总支书记、工会主席李腾代表公司工会分别前往西安恒大项目、延安二庄科安置房等项目,将防暑降温物品送到每一位一线职工手中。□田宇 摄

## 劳动者「被迫辞职」的法律规定

必须符合法律的实体性规定。即劳动者“被迫辞职”的事由必须符合《劳动合同法》第三十八条(以下简称“本条”)的规定,实践中主要包括:1、未提供劳动保护或劳动条件;2、未及时足额支付劳动报酬;3、未依法缴纳社会保险费;4、规章制度违法,损害员工权益;5、因欺诈、胁迫或乘人之危致使合同无效等。

第二,被迫辞职的流程必须符合法律的程序性规定。

劳动者应收集掌握一定的用人单位存在特定违法行为的证据,以尽可能地固定用人单位存在特定违法行为的事实;劳动者不能在没有事先告知用人单位的情况下,直接依据本条规定向劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁裁决解除劳动合同;劳动者在告知用人单位行使本条规定解除劳动合同时应明确告知符合本条规定的原因或理由,不能出现“因个人缘故”等类似词语。如果劳动者辞职时未说明原因或理由,或者归因于劳动者的个人原因,事后再以用人单位存在本条规定情形为由,要求用人单位支付解除劳动合同经济补偿的,也不能得到法律的支持。

最后,劳动者告知用人单位的方式应采用书面告知方式以留痕。能够直接由用人单位负责人签收的由单

位负责人签收(一式两份),单

位负责人不予签收的可以通

过EMS特快专递寄至用人单

位,并在特快专递封面内容栏

注明“劳动者解除劳动合同通

知书”字样。

□刘春山

宋某于2016年3月28日入职C公司,岗位为法务,月薪14000元。双方签订了期限为2016年3月28日至2019年3月31日的劳动合同。2018年9月30日C公司向宋某送达了《解除劳动关系通知书》,其中载明解除的具体原因为:不能胜任法律合规工作。

宋某于2018年10月8日申请仲裁,要求C公司支付违法解除劳动关系的赔偿金。

庭审中,C公司主张宋某不能胜任工作具体是指:1.宋某在日常合同审核工作中,多次出现审核结果不合规情况,并被公司领导及同事多方质疑,该行为给公司业务造成了不良影响;2.公司于2018年9月28日对宋某所在的部门员工进行了专业能力及工作能力考试,考试结果显示宋某对行业的相关法律规定及公司法律合规工作进展情况均不了解。

为此,C公司提交部分由宋某审核通过的公司与客户方签订的协议,主张宋某未提示公司应该注意的风险,导致客户方对公司不信任。

C公司还提交《法律合规部员工专业能力、工作能力考试试题》及参考答

案,用于证明公司对包括宋某在内的

## 辞退不胜任工作员工应注意什么

法律合规部员工进行了考试,从宋某的答卷可看出其未达到考核标准。

可是,C公司提交的宋某的答卷上未显示成绩,该公司也未告知宋某考试成绩和考核结果。此外,C公司也未提交其他证据证明宋某存在被公司领导及同事的多方质疑、给公司业务造成不良影响的情况。

### 【审理结果】

C公司以宋某不能胜任工作为由与其解除劳动合的行为依据不足,不符合《劳动合同法》规定的合法解除的法定情形,系违法解除。依据《劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条的规定,C公司应支付宋某违法解除劳动合同赔偿金。

### 【点评】

《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:(二)劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的。

如何把握该条款的适用?负责该案的北京市东城区劳动人事争议仲裁院审理认为,至少要从“不能胜任工作”“考核”“调岗”等几个方面予以考量。

首先,“不能胜任工作”是指不能按要求完成劳动合同中约定的任务或

者同工种、同岗位人员的工作量。结合本案事实,宋某为法务,C公司与宋某是否约定了岗位职责或者C公司的规章制度中是否有“法务”这一岗位职责的规定,以及宋某是否完成了其应当完成的工作量是审核宋某不胜任工作的参照标准,不能仅凭其审核的几个合同或协议的情况进行判断。C公司也未提交证据证明其公司关于宋某遭到公司领导及同事的多方质疑、给公司业务造成不良影响等主张,即使有证据,这种评价也过于主观,不具有客观的证明力。

其次,如何判断劳动者“不能胜任工作”,一般应当与绩效考核或者业绩考核相关联。如果考核不合格,用人单位主张劳动者“不能胜任工作”才更有说服力,才能接着考虑下一步的培训和调岗事宜。但绩效考核作为用人单位对员工进行用工管理的重要制度,必须合法有效,才能作为考核的依据。

一般来说,一个合法有效的绩效考核制度应当注意以下几点:1.内容方面应当包括考核范围、考核标准(最好依据事先送达给劳动者的岗位职责制定)、考核项、考核结果应用方式等;2.考核标准尽量量化;3.考核结果应当公示;4.经民主程序制定。此外,用人单位对员工作出的考核结果应当建立在考核实施之前即已预设的考核程序之上,用人单位是否严格按照严谨设

## 陕西西铁工程建筑有限公司

### “健康管家”守护职工健康

本报讯(田家卫)今年以来,中国铁路西安局集团有限公司陕西西铁工程建筑有限公司针对施工企业职工户外体力劳动繁重、长期作息和饮食不规律容易诱发高血压、心脏病等心血管疾病的实际,从规范建档、动态监控和贴心服务三方面着手,精心当好职工的“健康管家”,守护职工健康。

该公司借助职工年度体检机会,组织职工健康管理员对职工身体状况进行全面摸排,为241名职工分类建立健康档案。对患有高血压、高血糖、心脏病和家族遗传病史的群体重点关注,收集近年的体检风险评估报告。由专人对健康档案实施动态维护,确保了职工健康档案的完整性、准确性和保密性。

该公司结合职工健康档案信息,根据季节特点、劳动强度、作息时间等要素,对高风险群体进行动态监控,告知职工健康注意事项。每月、每周分别对“二类人员”“三类人员”进行回访,督促职工按时服药、科学治疗。协调各分公司和施工项目部统筹合理用工,保障了职工劳动安全和身心健康。

该公司还在管内建立了5个职工健康小屋,配备血压计、体重计、电磁针灸和“小药箱”,从细节入手贴心服务职工。每年邀请医疗专家开展职业健康专项培训,提高了干部职工的健康意识和自我保健水平。在各分公司设置兼职健康管理岗位,认真落实班前职工健康问询制度,为职工提供贴心的健康保健服务。

定好的考核程序对员工进行实体考核,直接影响到员工考核结果是否客观公允。所以,用人单位应当严格按照绩效考核制度进行考核。

结合本案事实,C公司虽然组织了考核,但其实考核只是一次考试,且没有考试成绩,也未告知宋某考核结果,即便有考试成绩,C公司显然缺乏考核制度及考核依据,故仅凭一次考试就主张宋某“不能胜任工作”,显然不具有说服力。

再次,适用《劳动合同法》第四十条第二项的规定,还有一个法定程序就是“经过培训或者调整工作岗位”。这里的培训指的应当是与岗位职责相关的培训,调整工作岗位指的应当是与原岗位工作职责存在关联,不能肆意调整员工工作岗位。本案中,C公司并未对宋某进行培训或者调岗,而是直接以不胜任工作为由解除与宋某的劳动合同,也存在瑕疵。

综上,适用上述无过失性辞退的条款,用人单位应当举证证明劳动者不能胜任工作,而判断劳动者不能胜任工作应当从劳动者有明确的岗位职责、完备的绩效考核制度、客观的考核结果等方面审查;还需审查用人单位是否对不胜任工作的员工进行培训、调整工作岗位,该员工仍然不胜任工作。

□周思思

## 申请工伤认定要提交哪些材料

### ■职工信箱

百事通先生:

我在一家小型工程工作,也许是长期处于粉尘环境原因,最近体检被诊断出职业病。现在,厂里负责人口头已经答应为我提出工伤认定申请。可我不知道申请工伤认定要提交哪些材料?

读者 药渝民

关于这个问题,《工伤认定办法》做出了明确规定,即依照

法律规定,申请工伤认定首先要填写《工伤认定申请表》。除此之外,职工还需要提交两类材料。一是劳动、聘用合同文本复印件或者与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)、人事关系的其他证明材料;二是医疗机构出具的受伤后诊断说明书或者职业病诊断说明书(或者职业病诊断鉴定书)。如果你的劳动关系证明材料比较齐全,你可以依照上述法律规定,携带上述材料去申请工伤认定。

□百事通