



# 工龄 不可忽视的职工权益硬指标

## 1 收入 工龄越长,病假工资、经济补偿、养老金越高

病假是职工在职期间被迫休假的一种常见形式,因其不可抗力,《劳动法》《工资支付条例》《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》、《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》等相关法律法规对其进行了明确。

**病假工资** 陕西省转发劳动部《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知中提出补充规定:企业职工因病或非因工负伤在医疗期内的病假工资,按其实际工龄的长短发给。其标准为:实际工作年限十年以下,在本单位工作年限五年以下的,发给本人工资收入的70%;五年以上的,发给本人工资收入的75%;实际工作年限十年以上,在本单位工作年限五年以下的,发给本人工资收入的75%;五年以上十年以下的,发给本人工资收入的80%;十年以上十五年以下的,发给本人工资收入的85%;十五年以上二十年以下的,发给本人工资收入的90%;二十年以上三十年以下的,发给本人工资收入的95%;三十年以上的,发给本人工资收入的100%。

**经济补偿** 用人单位解除劳动合同时给予劳动者的经济补偿,俗称经济补偿金。《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条明确,经济补偿按劳动者在本单位工

作的年限计算,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,按半个月工资支付。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的,向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付,向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

特别注意的是,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。

记者梳理发现,《中华人民共和国劳动合同法》第二十八条规定,用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的,应当依照国家有关规定给予经济补偿。

**养老金** 现行的《中华人民共和国社会保险法》第十五条明确,基本养老保险由统筹养老金和个人账户养老金组成。基本养老金根据个人累计缴费年限、缴费工资、当地职工平均工资、个人账户金额、城镇人口平均预期寿命等因素确定。

个人累计缴费年限越高,则计算的基本养老金越高。工龄指从事脑力或体力劳动,以工资收入为其全部或主要生活资料的工作年限。每工作一年,就形成一年工龄。

工龄是用于计算退休金等福利待遇的一项重要依据。一般情况下,被确认为几年工龄,视同缴纳几年社保,工龄越长,享受的福利待遇越高。

比如7月7日陕西省人社厅、财政厅召开的退休人员基本养老金调整工作视频会议上明确的挂钩调整显示,与缴费年限和养老金水平双挂钩,体现调整政策的激励性导

向,引导参保人员在在职缴费、多缴费,退休后多拿养老金,多调养老金。其中,按缴费年限调整部分明确,退休人员十五年及以内的缴费年限(含视同缴费年限,不含折算工龄)部分,每满一年每人每月增加2元;超过十五年的缴费年限部分,每满一年每人每月增加3元。缴费年限按整年计算后,不足一年的按一年计算。



## 3 特殊保护 工龄满十五年且距退休不足五年,单位不得解除劳动合同

与工龄有关的职工权益,除了收入、休假外,还有部分劳动者的特殊保护。

《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条明确,用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同:(五)在本单位连续工作满十五年,且距法定退休年龄不足五年的。

其中,《中华人民共和国劳动合同法》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;

(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;(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与

劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的。

也就是说,法律明确规定,“在本单位连续工作满十五年,且距法定退休年龄不足五年的”条件下,用人单位不得以职工不能胜任工作、企业生产经营发生严重困难需要裁员等7大理由与其解除劳动合同,对这类相对就业能力较低的劳动者予以了特殊保护。 □本报记者 王何军

工龄长短与医疗期、探亲假等假期有关,但表现最为明显的是年休假。

**年休假** 《劳动法》第四十五条规定:劳动者连续工作一年以上的,享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

其中,职工累计工作:满一年不满十年的,年休假五天;满十年不满二十年的,年休假十天;满二十年的,年休假十五天。

**医疗期** 是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。这个期间与职工的实际工龄以及在本企业的工龄有关。依据工龄的长短,职工可以享受三个月到二十四个月的医疗期。

陕西省规定,对某些患特殊疾病(如癌症、精神病、瘫痪等)的职工,在二十四个月内尚不能痊愈的,经企业和当地劳动保障部门批准,可以适当延长医疗期。

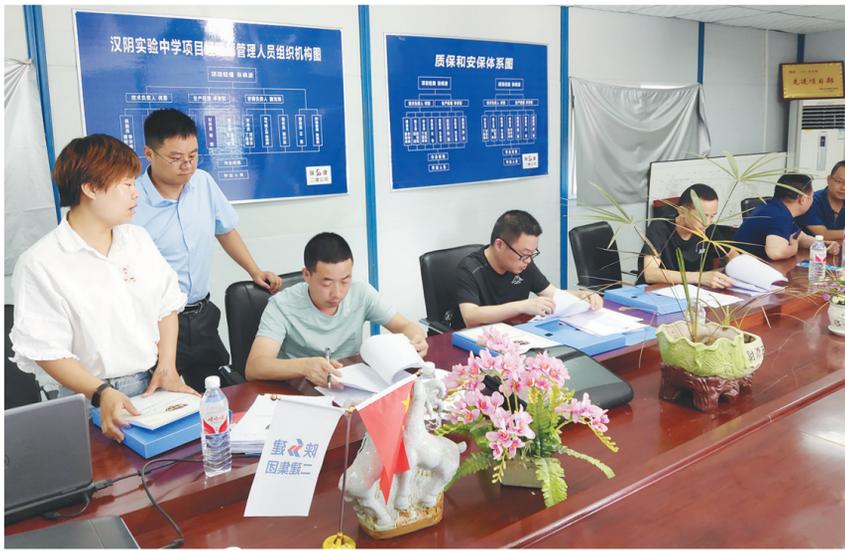
**探亲假** 根据《国务院关于职工探亲待遇的规定》,在国家机关、人民团体和全民所有制企业(国有企业)、事业单位工作的职工,工龄满一年可享受探亲假。

也就是说,工龄必须满一年,学徒、见习生、实习生在学习、见习、实习期间不能享受。

《国务院关于职工探亲待遇的规定》第三条规定,探亲假期分为以下几种:职工探望配偶的,每年给予一方探亲假一次,假期为三十天;未婚职工探望父母,原则上每年给予探亲假一次,假期为二十天;已婚职工探望父母的,每四年给假一

2 休假 工龄越长,年休假、医疗期累计病休时间越长,工龄满一年可休探亲假

2 休假



## 泾阳法院 用微信成功调解标的达百万元案件

本报讯(杨望芝 薛静)近日,咸阳市泾阳县法院民事审判庭在庭审后,通过微信沟通成功调解了一起涉案标的达百万元的建筑施工合同纠纷案件。

该案中原告某建筑咨询有限公司远在深圳,被告陕西某房地产开发有限公司则在咸阳市泾阳县,双方相距三千余里。案件庭审时双方代理人虽有调解意愿但始终未能达成一致意见,调解失败。庭后考虑到原告路途遥远,往来两地不便,为减轻当事人诉累,主审法官杨望芝对该案并没有一判了之,而是延伸办案触角,庭审后继续用微信与当事人沟通,最终促成该案达成调解,受到当事人好评。

近日,安康市根治欠薪考核组一行到汉阴县考核2019年度根治欠薪工作。

考核组一行先后来到博元幸福里、实验中学、双星五组安置小区等在建项目点,实地核查根治拖欠农民工工资工作情况,并指出要进一步探索建立治理欠薪长效机制,依法保障农民工合法权益。 □欧德水 摄

## 岂能罚员工吃「死神辣条」

近日,因业绩不达标,四川成都一公司惩罚七名员工吃“死神辣条”,其中两人被送医。7月15日,被罚吃“死神辣条”又一名女孩冯雪梅爆料称,她经期第一天被罚吃辣条,疼到虚脱,医院检查结果是胃绞痛和急性肠胃炎。事后公司称没有赔偿,只能报销医疗费。当冯雪梅返回公司上班后被劝退,理由是不符合企业文化。据调查,这种“死神辣条”属于典型的三无产品,包装上相关信息都是假的,但在网上却销售火爆。

在市场竞争十分激烈的背景下,每个企业都想靠团结向上的企业文化立于不败之地,靠科学的绩效考核取得良好业绩。但应认识到,只有尊重和爱护员工,尊重员工的合法权益和考评才符合现代文明。践踏员工尊严,严重侵犯员工合法权益进行绩效考核必将受到法律惩罚。

一些企业的奇葩文化和考核屡屡被曝光,如让员工在大街上跪地爬行,让员工互扇耳光,让员工裸奔等。遗憾的是,一些企业不仅没有意识到错误,反而美其名曰培养、锻炼员工的心理承受能力,打造所谓的狼性文化。

但稍有常识和法治理念者都应该清楚,这是在赤裸裸地践踏员工的人格尊严。可以说,这些企业根本就没有把员工当作享有人格尊严的人来对待,而是作为可以随意使唤、侮辱的奴隶、仆人。值得注意的是,让员工跪地爬行是侮辱员工,让员工吃“死神辣条”则是赤裸裸地拿其生命健康开玩笑。

要知道,法治社会中,任何人都无权凌驾于他人之上,强迫他人作出有损人格尊严、有损身体健康的行为。即便是企业的管理层也不享有对员工的绝对控制权。且用人单位的绩效考核、请销假、考勤、奖金发放等管理权也应受到劳动法、劳动合同法制约。尤其是,惩戒措施不得侵犯员工基本权利,并经职工大会讨论通过。罚员工吃“死神辣条”就是赤裸裸地侵犯员工的生命健康权。受害员工完全可以要求企业或者企业责任人承担赔偿责任。

根据劳动法,侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的,由公安机关对责任人员处以十五日以下拘留、罚款或者警告。今年5月,贵州毕节某装饰公司惩罚员工喝生鸡蛋、生吃蚯蚓,负责人即被处以行政拘留。

只有善待员工和重视员工基本权益的企业方能获得认可与长远发展。践踏员工人格尊严、身体健康等基本权益的企业,无疑是赤裸裸地要流氓。对此,无论是劳动监察部门还是公安部门,应及时查处惩戒这种将无赖作为“文化”的管理方式,并鼓励员工敢于拒绝此类管理和绩效考核,绝不为了获得工资收入而任人宰割欺负。 □史洪举

## 职工工作期间划伤手 单位不报工伤还记过

律师:违纪不是不申报工伤的理由

### ■律师点评■

职工在工作中划伤了手,结果单位不但给申报工伤,还说要对他进行处罚。日前,满腔委屈的吴先生发出求助,碰到这种事,他该怎么办?

#### 事件缘由

据吴先生反映,他在一家工厂做了好几年打包装箱的活儿,前不久的一天,他上班时一边打包一边和同事聊天,一不留神,右手被钉歪的钉子和铁皮划伤了。因为伤口较深,医生为他进行了缝合,还叮嘱他回家休养。请假后,想着在家休养就没了收入,吴先生很着急,向医生再三询问何时能上班。医生劝慰他说,干活时受

伤算工伤,在家休息也有工资的,不用着急。吴先生马上给组长打了电话,说了工伤的事。组长在请示领导后回复他,根据厂里规定,因为他上班时间打闹,违反纪律,所以不但不能认定工伤还要给予记过处罚。这下他更急了。

那么,公司这样做是否合法?

#### 律师点评

上海阳光卓众律师事务所尹维耀律师表示,这位组长的说法是有问题的。首先,有法定情形之一的就应当认定为工伤。根据规定,能认定为工伤的情形有:在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的;工作时间前后在工作场所内,从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的;在工作时间和工作

场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的;患职业病的;因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的;在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的;法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。当然,法律还规定了视同工伤的情形。其次,有三种情况的不能认定为工伤:故意犯罪的;醉酒或者吸毒的;自残或者自杀的。最后,是否算工伤不是单位或个人说了算。根据规定,工伤认定与不应由区人力资源和社会保障局作出。

尹律师提醒单位,职工违纪不是不申报工伤的理由,单位应该及时申报,否则可能承担不利后果。因为根据规定,从业

人员发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病,所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内,向用人单位所在地的区人力资源和社会保障局提出工伤认定申请。遇有特殊情况,经报区人力资源和社会保障局同意,申请时限可以适当延长。用人单位未按规定提出工伤认定申请的,从用人单位或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内,可以直接向用人单位所在地的区人力资源和社会保障局提出工伤认定申请。用人单位未在规定的时限内提出工伤认定申请的,在此期间发生符合规定的工伤待遇等有关费用,由该用人单位负担。 □马永脚 崔蔚