

■ 律师点评 ■

工资被拖欠而又多次索要未果时,员工该怎么办?面对困难,有些员工会选择放弃,但心里总有些小情绪。其实,如果这些员工知道有3条法律途径来维权,就不必为此大伤脑筋。

案例1
向劳动行政部门举报

2020年1月10日,本以为可以结清全部工资回家过年的邱女士等被公司告知:为防止年后员工拒不到岗,公司对所拖欠的工资继续延期一个月。如果员工按时上班,全部在到岗之日发放。否则,看公司的另外通知。

“我家中指望这笔钱过年呀!”邱女士满脸气愤而又疑惑地问:“我能用什么最简便、最快捷的方法拿到工资吗?”

【点评】

邱女士可以向人力资源和社会保障

单位拒不支付欠薪 员工可通过3种途径维权

《劳动合同法》第八十五条规定:“用人单位有下列情形之一的,由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿。劳动报酬低于当地最低工资标准的,应当支付其差额部分逾期不支付的,责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金:(一)未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的;(二)低于当地最低工资标准支付劳动者工资的;(三)安排加班不支付加班费的;(四)解除或者终止劳动合同,未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。”

此外,《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第三条也指出:“劳动者依据劳动合同法第八十五条规定,向人民法院提起诉讼,要求用人单位支付加付赔偿金的,人民法院应予受理。”

案例2
向劳动仲裁委申请仲裁

康女士等11人离开公司时,公司以资金周转实在困难为由,分别向他们出具了欠薪条,并言明在三个月后一次性付

清。可是,时过半年后的2020年3月,公司仍一拖再拖。

康女士等人该怎么办呢?

【点评】

可以申请仲裁。

《劳动合同法》第三十条规定:“用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。”

《劳动争议调解仲裁法》第二条也指出:“中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议,适用本法:(一)因确认劳动关系发生的争议;(二)因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议;(三)因除名、辞退和辞职、离职发生的争议;(四)因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议;(五)因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议;(六)法律、法规规定的其他劳动争议。”

《工资支付暂行规定》第十九条则表明:“劳动者与用人单位因工资支付发生劳动争议的,当事人可依法向劳动争议仲裁机关申请仲裁。”

由此来看,康女士等索要欠薪的请求是会得到劳动争议仲裁委员会支持的。

案例3
向法院提起诉讼

虽然出具了欠薪条,约定了支付欠薪

的时间,可公司对于郭女士的欠薪还是一拖再拖。郭女士曾向人力资源和社会保障

局举报,但没有下文。她也想过向劳动争议仲裁委员会申请仲裁,可又担心拖的时间太长。

“我能否直接向法院提起民事诉讼,要求法院责令公司支付吗?”郭女士问。

【点评】

郭女士可以直接向法院起诉。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》第三条规定:“劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接向人民法院起诉,诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的,视为拖欠劳动报酬争议,按照普通民事纠纷受理。”

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第十五条也指出:“用人单位有下列情形之一,迫使劳动者提出解除劳动合同的,用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿,并可支付赔偿金:(一)以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;(二)未按劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的;(三)克扣或者无故拖欠劳动者工资的;(四)拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的;(五)低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。”

□颜梅生



8月2日,中建二局二公司西安湖滨府B区项目部邀请附近医院医务人员来项目部开展义诊,为广大工友提供“健康保障”。

本次义诊包含一般性常规检查、心电图以及医疗咨询等,不仅为广大工友护航身心健康,提高大家健康意识,也为高温下的生产提供了坚强保障。

□本报记者 鲜康 摄

陕西首个派驻法院检察室在定边揭牌

本报讯(张建伟 罗海蓉)7月29日,陕西省首个派驻法院检察室在定边揭牌。当天,榆林市定边县人民检察院与定边县人民法院联合签署了《定边县人民法院、定边县人民检察院关于在人民法院派驻检察室工作的意见》,并在法院诉讼服务大厅举行了派驻检察室揭牌仪式。

派驻检察室将主要履行三项职责:深入一线全面履行法律监督职能、联合处置涉法涉诉疑难案件、加强日常工作沟通协调。在今后的工作中,派驻检察室将秉持到位不越位、参与不干预工作原则,依法开展法律监督和协作化解矛盾纠纷工作,全面加强法律监督力度,切实提升司法服务水平。

灵活就业人员如何 参加职工养老保险



图表文字统筹/设计 王青

■ 基层动态 ■

宝鸡市启动“稳就业保居民就业”活动

本报讯(屈先奇)7月27日,宝鸡市人社局举办2020年稳就业保居民就业系列活动启动仪式暨金台区高校毕业生招聘洽谈会。

此次活动以“就业手拉手 乐业在宝鸡”为主题,计划利用三个月时间,开展“素质提升”职业技能培训、“铺路助创”扶持创新创业以及“惠民援企”政策服务落地等一系列活动,在全市范围内掀起就业创业新热潮。

启动仪式现场为宝鸡秦源煤业有限公司等15户企业发放了稳企稳岗补贴1.92亿元,为宝鸡横茂淳商贸有限公司等13户小微企业和付乾敏等2名个体创业者发放创业担保贷款3600万元,为陕西渭河工模具有限公司等15户企业发放职业技能培训补贴513万元。

活动当天陕汽集团商用车有限公司、大润发宝鸡店、陕西东岭冶炼有限公司等9户知名企业现场宣讲企业文化,推送机械加工、商贸服务、工程管理、餐饮服务、教育培训、风力发电等多个行业领域,适合高校毕业生就业的各类优质岗位689个。



近日,西安市长安区人民检察院在地铁二号线韦曲南站以“民法典与你同行”为主题,通过摆放宣传展板、发放宣传册、现场讲解等多种形式,围绕群众关注的法治热点,向过往群众宣传民法典。图为干警向市民讲解民法典条文。

□王佳蓉 杨娟 摄

工伤认定标准也应与时俱进

■ 有话直说 ■

昏迷100多天后,武汉市武昌医院杨园街社区第二卫生服务中心主管护师沈蓓未被认定工伤。武汉市人社局表示,由于不符合在工作时间、工作岗位上突发疾病或在48小时内抢救无效死亡,沈蓓的情况无法认定为工伤。(7月27日《工人日报》)

抗疫护士沈蓓工伤认定难的遭遇并非孤例。今年3月,湖北仙桃市三伏潭镇卫生院的医生刘文雄,因一直处于高强度连轴转的工作状态而在家中猝死,当地人社部门以未在规定的下班时间与地点死亡,对其作出不予认定工伤的决定,引发舆论广泛关注后,人社部门才纠正了这一认定。

现实中有发生的工伤认定难,让劳

动者对如何顺利通过工伤认定维护自身权益有了更多忧虑。根据《工伤保险条例》关于工伤认定的标准体系,工伤认定须符合“在工作时间和工作岗位上,因工作原因受到事故伤害”的两个基本条件。如果劳动者在工作时间和工作岗位上突发疾病死亡,工伤认定还须符合在48小时之内经抢救无效死亡的条件,即符合“48小时工伤”的认定条款。

实事求是地讲,工伤认定不仅关系到用人单位的用工成本,也关系到国家社保基金的可持续支付,牵一发而动全身,对其设置严格的法定条件无可厚非。

不过,对工伤认定设置严格的法定条件,并不意味着工伤的认定只能机械适用法律。随着时代的发展和社会的进步,人们的工作方式、工作时间和工作场所都处

在不断动态变化中,特别是线上工作模式的兴起,已在很大程度上改变了传统工作模式。在这种情况下,如果继续墨守成规沿用传统工作模式下的工伤认定标准,不但会人为加剧工伤职工合法权益的保障难,也会导致工伤认定纠纷的多发,浪费宝贵的行政执法和司法资源。

面对日新月异已经变化了的工作模式,人社部门不能固守工伤认定标准的狭隘文字含义,而应以“工作原因”为关键要素,实行工作原因推定原则,准确认定工伤,让工伤职工的劳动权益不游离在法律的有效保护范围外。

设立工伤保险法律制度,本意是为了更好保护工伤职工的合法权益,如果机械适用工伤认定标准法条,无疑有违“最大限度地保护工伤职工”的工伤保险立法宗旨。

有鉴于此,在最高人民法院2014年出台的司法解释中,对工伤认定的“工作时间”和“工作岗位”都作了扩大化解释,明确规定“其他与履行工作职责相关,在工作时间及合理区域内受到伤害”的情形应属于工伤。在此背景下,人社部门应正确理解和适用工伤认定的法条,与时俱进地确保所作出的工伤认定契合立法意图。

“明者因时而变,智者随事而制”,在传统工作方式已经深刻改变、离开固定工作场所的“工作岗位”将越来越多的现实语境下,工伤认定的标准不应在原地踏步,而应当与时俱进。除了人社部门不能机械理解和适用工伤认定标准的法条外,立法部门也要与时俱进地完善法律。唯有如此,才能使工伤职工权益保护紧跟跟上时代的步伐。

□万周

宝妈产假归来屡拒调岗遭辞 法院:合法!

■ 以案说法 ■

产假归来,处于哺乳期的女职工拒绝用人单位的合理调岗,用人单位将其辞退是否合法?近期,上海市虹口区法院审理一起涉“三期”女职工的解除类劳动纠纷案件,最终法院认定用人单位不属于违法解除劳动合同,对劳动者要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金14万元的诉讼请求不予支持。

2016年3月,安娜(化名)入职一家游轮船务公司,担任大客户销售经理,工作地点在北京,月工资为税前2.5万元。入职3个月,安娜怀孕,2017年1月22日因怀孕开始休假。2017年10月安娜产后返岗后,公司安排她担任中小客户销售经理,对接客户由大旅行社变更为中小旅行社,工

作时间、地点、工资均未发生变化。安娜拒绝此安排,要求从事大旅行社的接洽。

2017年10月,游轮船务公司以邮件方式再次通知安娜,如不接受,双方可协商解除劳动合同并提供协商解除方案。同月,公司向安娜发送邮件,询问是否接受工作安排。安娜回复表示,公司的调岗不合理,她不接受无协商过程的协商解除,要求按原岗履行合同。同日,游轮船务公司以邮件方式向安娜发出《解除劳动合同通知书》。

之后,安娜申请劳动仲裁,要求公司撤销解除劳动合同的决定,并支付2017年10月至2018年2月的工资20万元。仲裁裁决支持了安娜要求公司撤销解除劳动合同的请求,并部分支持其工资要求。公司不服,将安娜告上法庭,不同意撤销《解除劳动合同通知书》,也不同意

支付安娜2017年10月至2018年4月期间的工资14万元。

虹口法院审理后认为,安娜从孕期休假至产假结束回归工作历时8个多月,原岗位需要有人顶替,安娜产假后返岗,公司对其工作岗位、内容重新安排符合常理。安娜返岗后公司安排岗位的工作内容仍属销售范围,只是客户群体不同,不会造成她无法胜任该岗位工作,薪资待遇也并未降低,故公司的安排具有合理性。根据证据所示,公司数次口头、邮件通知安娜返岗后到新岗位工作,但安娜均拒绝。游轮船务公司又提出,考虑到安娜处于哺乳期,双方可协商解除合同,给予安娜经济补偿,安娜又拒绝。在此情况下,公司再次向安娜表示若不服从公司管理安排只能与其解除劳动合同,但安娜仍坚持自己想法。故安娜的行为对公司的用

工自主权造成严重影响。综上,公司合理安排安娜岗位,已尽诚信妥善之义务,安娜的要求致双方无法履行劳动关系,公司最终无奈解除双方劳动关系,公司不存在过错。最终法院判决支持公司的诉讼请求。安娜不服,提起上诉,二审法院审理后驳回上诉,维持原判。

法官说法:

我国《劳动合同法》规定用人单位不得以女职工在孕期、产期、哺乳期为由与劳动者单方面解除劳动合同。然而“三期”女员工的特殊保护并不是无限的、无原则的,倘若劳动者严重违反公司规章制度、严重失职,给用人单位造成重大损害的、营私舞弊等,用人单位可与其解除劳动合同关系。而且,此种情形辞退“三期”女职工,用人单位不用支付经济补偿金。

□秦春辉 袁玮