

焦点关注

被国外企业直接招用有劳动关系吗? 被公司派驻境外工作劳动关系存续吗? 驻外工作期间受工伤怎么办?

海外“打洋工”, 权益别受伤(上)

本报记者 李丹青

随着对外开放的步伐进一步加快, 给企业带来了“走出去”的市场前景, 也给职工提供了越来越多派往海外的就业机会。陌生的海外工作环境和内容, 给劳动者的权益保护提出了更高的要求。如何招录属于劳动关系? 派至境外劳动关系存续吗? 驻外期间受工伤怎么办? 针对这些情况, 《工人日报》记者结合北京市一中院近年来审理的具体案例, 对海外职工劳动权益如何维护进行分析和解读。

未通过涉外就业服务单位招工, 不属劳动关系

2008年1月, 邹黎明到巴布亚新几内亚某公司位于北京市海淀区的代表处进行面试, 并与该公司北京代表处签订为期两年的劳动合同。2008年9月至2009年9月, 他被派往巴布亚新几内亚工作。在此期间, 公司几乎没有安排他在节假日休息, 也未支付加班日的劳务费。2009年10月10日, 根据医院出具的病假证明, 邹黎明开始休病假直至2010年3月。同年10月9日, 公司致电邹黎明称, 其岗位已被替代。同年10月23日, 公司向邹黎明发出《待岗通知书》。2010年1月6日, 邹黎明签署《员工离职审批表》。随后, 邹黎明起诉要求该公司支付劳务费、加班费、违法解除劳动合同的经济赔偿金等费用。法院经审理认为, 巴布亚新几内亚某公司系

外国企业, 其与邹黎明之间不是劳动关系而是劳务合同关系, 不受《劳动合同法》调整, 故判决驳回邹黎明的诉讼请求。

法官分析称, 外国企业未通过涉外就业服务单位直接招用中国雇员的, 应认为有关用工关系为劳务合同关系。邹黎明所主张的违法解除劳动合同经济赔偿金系《劳动合同法》中的规定, 以双方存在劳动关系为前提, 故邹黎明的诉求缺乏法律依据。

法官提示: 外国企业应当规范用工, 按规定委托涉外就业服务单位招工。劳动者只有与涉外就业服务单位直接建立劳动关系, 其工作权、休息权、劳动报酬权及社会保险权利等才能得到保障。

员工被派驻境外, 与境内企业劳动关系仍存续

2001年12月, 武景亮入职某工程集团公司, 前往尼日利亚担任机械及电器工程师。直至2014年5月9日离职前, 集团并未与他签订书面劳动合同, 且拖欠他的加班工资及未休年假工资。于是, 武景亮要求确认其在在职期间与集团公司存在劳动关系, 并支付未休年假工资、加班费、解除劳动合同经济补偿金等费用。

该集团公司称, 武景亮与其不存在劳动关系, 而是与该集团公司尼日利亚有限公司(简称“某尼日利亚公司”)存在劳动关系。同时, 该集团公司提交外派劳务服务合同书、某尼日利亚公司注册营业证等证据。外派劳务服务合同书显示, 派遣

方为某尼日利亚公司, 签约地点为尼日利亚, 加盖某尼日利亚公司人力资源部公章。

为证明与该集团公司存在劳动关系, 武景亮提交了银行流水单、因公护照及签证、外派劳务培训合格证等。外派劳务培训合格证显示, 派遣单位为该集团公司, 派遣地为尼日利亚, 加盖集团公司公章。

法院审理认为, 该集团公司系某尼日利亚公司的股东之一, 武景亮在接受集团公司培训后被派往尼日利亚工作, 某尼日利亚公司以项目部名义对武景亮进行管理, 武景亮与该集团公司存在劳动关系。

法官分析称, 境内企业将员工派往到该企业的境外实体公司或分支机构工作, 境外公司仅是代表境内企业对员工进行管理并支付工资, 员工仍与境内企业保持劳动关系。

法官提示: 劳动者入职后应及时与用人单位签订劳动合同, 被派驻海外工作后应厘清境内公司与境外公司的关系, 并注意收集收入凭证、与用人单位有关的身份证明及实施管理的证明等证据材料。

外派员工境外受工伤, 仍适用《工伤保险条例》

1995年, 孙琴入职北京某管理学校。2006年, 她被派至韩国工作, 由韩方支付工资, 管理学校为其缴纳失业保险及医疗保险。

2007年1月8日, 孙琴在韩国受伤, 同年1月15日回国。2008年2月1日, 其回到管理学校继续工作, 并由该校支付工资。

2014年1月6日, 孙琴在韩国所受的伤被认定

为工伤。同年3月31日, 被确认为伤残四级。

随后, 孙琴诉至法院, 称其在韩国工作期间的工资高于北京市职工平均工资的300%, 管理学校应按照北京市职工平均工资300%的标准支付一次性伤残补助金。

管理学校称, 2007年4月1日起管理学校才参加北京市社保统筹, 孙琴系2007年1月8日发生工伤, 但不属于应参加而未参加工伤保险的情况。

法院审理认为, 由于管理学校在孙琴发生工伤事故时未为其缴纳工伤保险, 应支付工伤保险待遇。而北京市海淀区社会保险基金管理中心对孙琴受伤前12个月的平均月缴费工资已经作出认定, 在管理学校不存在违规行为的情况下, 孙琴的请求缺乏事实和法律依据, 故法院判决驳回其诉讼请求。

法官分析称, 根据《社会保险法》第四十一条及《工伤保险条例》第四十四条的规定, 职工被派遣至境外工作, 劳动者不能参加工作地工伤保险的, 其国内的工伤关系不会中止, 如果职工所在单位未依法缴纳工伤保险费, 发生工伤事故的, 由用人单位支付工伤保险待遇, 本案中, 孙琴系管理学校事业编制人员, 其赴韩工作期间学校保留了事业编制, 故其发生工伤后仍适用《社会保险法》和《工伤保险条例》相关规定。

法官提示: 劳动者被派遣出境工作, 不能参加前往国家或者地区工伤保险的, 其受工伤后仍适用《社会保险法》和《工伤保险条例》保护, 用人单位所在岗位需要按法律规定承担相应工伤保险责任。

图说劳动·保障

高温津贴知多少?

“用人单位安排劳动者在35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的, 应当向劳动者发放高温津贴, 并纳入工资总额。”

发放标准

高温津贴标准由省级人力资源社会保障行政部门会同有关部门制定, 并根据经济社会发展状况适时调整。主要考虑当地经济社会发展状况、工资水平、物价水平等因素。

部分地区发放标准:

北京: 室外露天作业每月不低于120元; 在33℃(含33℃)以上室内工作场所作业, 每月不低于90元

上海: 每月200元 **海南:** 每天10元

发放时间

发放时间各地因气候条件差异有所区别, 多为3-4个月。

6月~8月 北京、山西等地
6月~9月 湖北、山东、甘肃、江西、浙江等地
4月~10月 海南省

其他高温权益

换班轮休

● 日最高气温达到40℃以上, 应当停止当日室外露天作业;

● 日最高气温达到37℃以上、40℃以下时, 用人单位全天安排劳动者室外露天作业时间累计不得超过6小时, 连续作业时间不得超过国家规定, 且在气温最高时段3小时内不得安排室外露天作业;

● 日最高气温达到35℃以上、37℃以下时, 用人单位应当采取换班轮休等方式, 缩短劳动者连续作业时间, 并且不得安排室外露天作业劳动者加班。

健康检查

在高温天气来临前, 用人单位应当对高温天气作业的劳动者进行健康检查, 对患有心脏病、肺病、高血压、糖尿病、肺结核、中神经系统疾病及其他身体状况不适合高温作业环境的劳动者, 调整作业岗位。职业健康检查费用由用人单位承担。

防护用品

用人单位应当向劳动者提供符合要求的个人防护用品, 并督促和指导劳动者正确使用。

饮料、药品

用人单位应当为高温作业、高温天气作业的劳动者供给足够的、符合卫生标准的防暑降温饮料及必需的药品。
注: 不得以发放钱物替代提供防暑降温饮料; 防暑降温饮料不得充抵高温津贴。

休息场所

用人单位应当为高温工作场所设置休息场所。休息场所应当设有座椅, 保持通风良好或者配有空调等防暑降温设施。

制图:肖婕妤 文字:王维祺



独守深山小站的民警

白沙沱火车站民警张小卫乘船赶往白沙沱火车站。白沙沱火车站坐落在武陵山麓和乌江之畔, 是一个悬崖边的铁路小站。张小卫是该站目前唯一的驻站民警, 自2010年他成为重庆铁路公安处涪陵车站派出所民警以来, 便一直独自驻守在白沙沱火车站。
新华社记者 唐奕 摄

吉林省出台《关于促进女性公平就业工作的意见》, 违规企业将被约谈——

向性别歧视说不

本报记者 柳姗姗 彭冰

就业难、晋升难, 女性在职场常常处于相对弱势地位, 随着全面二孩政策的放开, 这一现象正变得更加明显。

为维护女性平等就业权利, 近日, 吉林省妇联与省人社厅联合出台《关于促进女性公平就业工作的意见》, 推出“建立约谈机制, 对存在性别歧视突出问题的用人单位进行联合约谈”等系列举措, 从制度设计上遏制就业性别歧视。

职场性别歧视呈加剧之势

毕业在即, 长春某高校大四女生小岳, 接连奔波于各大招聘会现场。“女生成绩再好, 证书再多, 企业也更愿录用条件一般的男生。”小岳告诉记者, 同班男生工作大部分都定了, 一半女生却尚无着落。二孩政策全面放开后, 女性就业的劣势更明显。记者走访招聘会发现, 不少招聘广告中含有“已婚已育优先”“男性优先”等字样, 有的用人单位甚至要求签订“禁孕条款”。

长春一家医药公司的HR向记者坦言, 他们从来不招用30岁左右未婚或已婚未育的女性, 相同

条件下男性会优先录用。

此外, 外貌、年龄、身体素质等也会成为女性在求职时被“嫌弃”的因素。学护理专业的小高因形象问题应聘被拒, 她委屈地说: “女生找工作, 外貌气质很重要, 毕业季常有女生去微整形, 以增加求职筹码。”智联招聘发布的《2017中国女性职场现状调查报告》显示, 超八成女性认为招聘中存在性别歧视。

从制度设计上遏制性别歧视

针对职场性别歧视现象, 近日, 吉林省妇联联合省人社厅出台《关于促进女性公平就业工作的意见》(下称《意见》)。文中指出, 任何单位在用工时, 除国家法律法规明确规定不适合妇女的工种或岗位外, 不得以性别或变相以性别为由, 拒绝录用女性或提高女性录用标准, 不得在劳动合同中规定或以其他方式变相限制女性结婚、生育等相关内容。

吉林省妇联权益部部长李琴波告诉记者, 日前, 国内发生过两起典型职场性别歧视案例, 妇联组织介入后, 通过约谈方式解决了纠纷, 受此启发, “约谈”机制被纳入《意见》。《意见》规定: “对存在性别歧视突出问题或存在严重侵害女性劳动权利违法行为的用人单位和职业中介机构, 劳动保障监察机构应安排专人上门约谈或与妇联组织联合约谈, 并督促限期整改。”

“《意见》将‘约谈’作为解决职场性别歧视问题的有力抓手, 可起到源头保障作用。”李琴波说。

平等就业仍需多方发力

“性别歧视不仅增加女性就业压力和就业成本, 也是一种人力资源浪费。”李琴波表示, 很多职业女性不懂得通过法律途径维权。

据了解, 为加强相关普法教育和法律援助, 目前吉林省妇联正组织基层妇联组织通过公共服务热线及融媒体, 开展女性平等就业权利的宣传和咨询活动, 并重点接访职场性别歧视案例。

刘女士长期在企业做人力资源管理, 在她看来, 职场公平涉及招聘录用、岗位安排、业务培训、职务晋升、福利待遇等多个环节都可能出现性别歧视, 而目前的法律法规还不够细化, 应进一步明确歧视的具体类别、评定标准与处罚措施, 提高可操作性。

几位受访民企老板则表示, 完善相关社保制度也是重要一环。一位汽车零部件制造企业负责人直言不讳地说: “企业是讲究效益与效率的, 社会应建立相关机制分担因女职工生育为企业增加的成本, 比如税收优惠等, 鼓励企业录用女性求职者, 为用人单位录用女性解除后顾之忧。”

缩短“图纸”到“落地”的距离

5月10日, 中山市电网建设工作推进会在中山市政府会议中心举行。会议回顾了中山过去5年间的电网建设成果, 并对中山“十三五”电网规划及未来重点电网项目建设情况作系统部署。会上, 广东电网公司与中山市政府签署了《加快中山电网建设 推动中山快速发展“十三五”(2016-2020年)战略合作框架协议》(下称《协议》), 为中山电网快速发展铺好蓝图, 政企深度合作, 加快将电网规划从图纸“搬到”地上, 为中山率先全面建成小康社会提供充足“电力”。

电网规划融合城市空间规划超前到位。经济发展, 电力先行, 结合电力市场改革方向, 必须进一步加快中山电网规划的有效实现, 保证电网发展与中山市经济社会发展同步, 满足日益增长的用电需求。中山供电局计划发展部综合计划及统计专

责洗浩欣说: “小康社会, 那一定是干净、整洁、有序的小康社会。电网规划不能只是侧重于系统方面, 还要考虑与三规、七持、四需求等多方面因素的契合度, 推进电网规划与城市空间规划的经济发展规划、城市总体规划及土地利用总体规划三大体系十四个维度融合发展, 才能使电网规划依法合规高效落地, 充分发挥电网对于经济社会发展的价值。”中山市政府协力推动中山地区电网规划建设的实施, 支持中山供电局制定实施《电网专项规划》, 从政策层面依法依规将电网规划纳入城市总体规划和土地利用总体规划及城市控制性详细规划。

精益管理助推电网建设走上“高速路”

早在2015年, 中山供电局以“前瞻性规划、工程性落地”的规划理念, 逐一针对24个镇区开展选址选线工作调研走访, 并进行现场实地勘察, 将近中期电网建设项目站址、线路

方案精细到“坐标”级, 为电网建设“提速”打下坚实基础。

选址规划, 精确到坐标。中山供电局基建部500千伏项目经理吴锦源说: “精益管理伴随着规划、建设的全过程, 我们要考虑各种制约因素, 根据评估现场勘察的结果, 避开相对敏感的区域, 选出拆迁量最小、可行性最强的方案, 而且要精确到坐标, 减少各项阻力, 确保工程动工后就可迅速铺开。”精益管理、精准规划, 让电网建设工作走进了快速通道。目前, 中山供电局“十三五”重点建设项目之一——500千伏火山(上稳)变电站工程已经步入正轨, 各项基础性工作正在全面推进。

中山供电局将紧密围绕中山市五大组团、九大产业平台发展格局, 重点关注江新城、翠亨新区发展动向, 加快推进电网建设项目落地, 全面提升电网智能化水平, 实现“清洁用电、可靠用电、智慧用电、生态用电”绿色能源新理念, 构建“安全、可靠、绿色、高效”的智能电网。
(汤子隆 刘文浩)

文明施工助力小城镇环境综合整治

“电力施工, 注意安全”“进入施工场地必须佩戴安全帽”……5月12日, 在浙江海盐县百步镇百禾路架空线路上改下工程施工现场, 施工人员正在进行地面开挖工作。一块块整齐排列的护栏将整个施工区域封闭, 护栏上一幅幅带有温馨提醒的电力安全宣传图画和施工告示牌显得格外醒目。

据了解, 海盐县百步镇百禾路架空线路上改下工程是百步镇正在进行的小城镇环境综合整治中的电力“线乱拉”整治工作。国网浙江海盐县供电公司通过设置护栏, 张贴电力安全宣传图画和施工告示牌的方式, 营造良好的施工环境, 积极引导一线施工人员文明施工、安全施工, 让“文明施者”助力小

城镇环境综合整治。

目前, 海盐县小城镇环境综合整治正在如火如荼地开展中, 共涉及到基础设施建设、街道立面改造、绿化景观美化、文明习惯养成等多个方面。为配合海盐县小城镇环境综合整治, 海盐供电公司成立了专项工作小组, 开展电力“线乱拉”整治工作。2017年, 海盐供电局首先对百步镇、干城镇、元通街道、六里集镇开展架空线路上改下, 后续还将对2018年、2019年需进行“线乱拉”整治工作的城镇进行工程整治。

“有了护栏, 我们出行安全多了, 而且看到工程告示牌, 我们也知道为什么要挖路了。”在百步镇百禾路上的沿街商户顾大姐说道。据悉, 架空线路上改下涉及道路开挖、

由于改造施工区域主要是城区主要道路, 开挖出来的泥土, 以及建筑材料和施工设备全部暴露在外, 不仅影响城镇容貌, 而且对于过往行人和车辆通行来说存在一定的安全隐患。为了打造良好的施工环境, 确保行人和车辆安全, 目前, 海盐供电在小城镇环境综合整治施工中全部采用护栏封闭施工区域的方式进行, 并张贴有安全警示标语和电力安全宣传图画。同时, 为了增加施工项目的透明度, 便于群众了解施工内容和利于群众监督, 在护栏上还特别贴有施工告示牌, 标注工程名称、施工单位、项目经理以及联系电话。

“看到那些安全警示标语, 对于我们施工来说, 也是一种时时刻刻的提醒, 让我们牢记文明施工、安全施工。”施工负责人吴师傅说。张贴电力安全宣传图画、施工告示牌, 施工人员在施工过程中的安全意识和责任意识也得到了进一步的加强, 为“文明施者”树立良好形象。
(宋丹)



工地上的“变形金刚”

这台名为“自移动液压式多功能作业台架”的设备, 被一线工人形象地称作“变形金刚”。这是中铁隧道集团蒙华铁路9标二区工区李军和团队为满足预切槽试验而研发的一种可以灵活调节身高、臂长、体积的设备。
厉玉鹏 摄