

图说劳动·保障
@劳动者 你应该知道的
自动离职

临近年终,想换工作的劳动者不在少数。今天,小编带大家了解一下自动离职那些事儿。

什么是自动离职

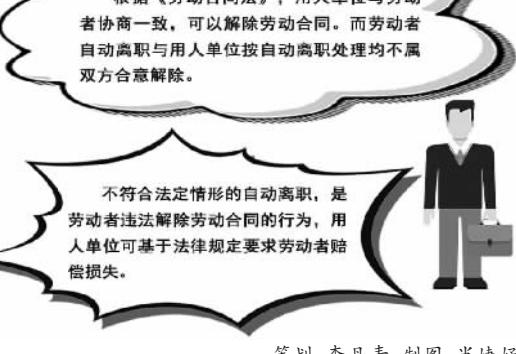
自动离职是指劳动者终止劳动关系时不履行解雇手续,擅自走离岗位,或解雇手续没有办理完毕即离开单位。

自动离职区别于劳动者
单方解除劳动合同

而劳动者自动离职时,若不符合上述无需事先告知用人单位的情形,给用人单位造成损失的,应承担相应的赔偿责任。

自动离职区别于用人单位
解除劳动合同

由于劳动者自动辞职后,劳动关系是否解除处于不确定状态,用人单位难以以辞职确定解除劳动关系的理由。实践中,用人单位往往以自动离职为由作出解除劳动合同的决定。

自动离职区别于双方协商一致
解除劳动合同

策划:李丹青 制图:肖婕妤

人社部
举办职业技能提升行动服务周活动

本报讯(记者李丹青)近日,全国职业技能提升行动服务周活动在县级以上城市开展。此次活动主题是“深入实施职业技能提升行动,稳就业惠民生帮企业促发展”,服务对象主要为企业、院校、培训机构、技能鉴定评价机构和城乡各类劳动者。

据介绍,活动期间,通过集中宣讲、现场咨询、走访基层、定向推送等方式,解读了技能提升行动等政策内容。同时,因地制宜开展集中服务活动,为劳动者、企业、院校和培训机构送政策、送资金、送服务,并向企业、院校等服务对象,受理和办理各类审批手续。此次活动,引导和鼓励了劳动者积极参加有针对性的职业技能培训,激发和促进培训主体积极参与职业技能提升行动。

青海

推行职称竞聘上岗制

本报讯(记者邢生祥)近日,青海省人社厅印发职称系列文件,从完善职称制度体系、创新人才评价机制等多方面,为专业技术人员职业发展提供空间,并提出推行竞聘上岗新机制,在“评聘矛盾”突出的事业单位推行岗位聘任任期制、第三方评价等动态调整制,打破“一聘定终身”的制度弊端。

据介绍,青海将对专业技术人员岗位表现实行定期考核、量化打分,督促中高级岗位人员在其位施其技。同时,该省人社厅会同相关行业主管部门制定水利、林草、农牧系列基层职称“定向评价、定向使用”评价标准,打破了基层专业技术人员“过独木桥”的单一评价模式,让他们有了“双线”晋升通道。

据介绍,宁夏开发了以工伤认定、劳动能力鉴定、就医结算、财政请款及社保卡综合应用为主要内容的工伤保险即时结算系统,工伤职工不再需要提供工伤认定和劳动能力鉴定材料,持社保卡即可申请或享受工伤保险待遇,报销周期缩短为即时到账,个人费用实现“零垫付”。此外,还建立参保缴费、认定鉴定、待遇支付、财政请款、审核拨付全程闭环运行模式,工伤职工的住院伙食补助费出院后,可以直接支付到本人社保卡账户。

焦点关注

因解除劳动合同前未通知工会,宁波一家公司被判定违法

开除旷工员工,企业为何赔偿近10万元?

本报记者 邹倜然
本报实习生 隋澳琳

员工连续无理由旷工,如果违反单位的规章制度且该制度合法,企业有理由将其辞退。然而,日前,浙江宁波一家企业因员工无故旷工3日将其解雇,最终却要赔偿员工近10万元。

其原因就在于,该企业未通知工会就与员工解除劳动合同。记者采访发现,类似案件不止一起。专业人士建议,用人单位应依法成立工会组织,并在与员工解除劳动合同前,依法履行通知工会的程序,如果该单位未成立工会,则需向上级工会征询意见。

因未事先通知工会被判违法解除

2013年10月25日,张某入职宁波某机械制造公司,担任产品设计工程师。2018年5月2日至4日,他连续旷工3天。张某所在的公司认为他严重违反公司规章制度,并在2018年5月7日,向张某出具了《解除劳动合同通知书》。

对于被辞退的事实,张某表示难以接受。于是,他申请了劳动仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金9.8万余元。2018年9月,当地仲裁委驳回了他的仲裁请求。

张某不服,认为公司解除劳动合同未事先通

知工会,属于违法解除,于是向法院起诉。

按照《劳动合同法》规定,用人单位单方解除劳动合同,应当事先将理由通知工会。一审法院认为,建立了工会组织的用人单位未按该规定事先通知工会,劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求单位支付赔偿金的,法院应予支持。

对于张某所在公司辩称其未建立工会的情况,一审法院认为,即使未建立工会,公司解除劳动合同时也应向当地总工会征询意见。

既没有告知,也未向当地总工会征询意见,还没有在起诉前补正有关程序,因此,一审法院判决公司支付张某经济赔偿金9.8万余元。

对于这个判决结果,公司表示不服并提起上诉。二审法院同样认为,虽然公司并未成立工会,但可通过告知并听取职工代表意见或者向当地工会组织(行业工会组织)征求意见等方式来履行告知义务。因此,二审法院驳回上诉,维持原判。

“告知工会是前置程序”

近年来类似案例还有许多。不少企业因没建立工会,使得原本看似“有理”的事情,最终反而要掏赔偿金。

2015年时,深圳就发生过一起类似的案件。张某于2012年7月入职深圳某网络科技公司,从事运营工作,入职时双方签订3年劳动合同,约定张某每月工资3500元。2015年3月,张某在没有请假的情况下,连续旷工3天。其间部门负责人多次与张某

联系,均没有联系上他本人。

2015年4月,公司向张某住所发送《解除劳动合同通知书》,通知书上明确写有“员工在岗期间连续旷工3日,已经严重违反公司规章制度”,依据《劳动合同法》以及《员工手册》的规定,依法与张某解除劳动关系。

这起案件后续的发展与前述宁波案件如出一辙。最终,张某获赔2.1万元。

在这些案件中,职工被辞退的重要原因是用人单位在与职工解除劳动关系前未能履行法定程序,企业内部规章也未能与法律有效衔接。对此,浙江素豪律师事务所高级合伙人王露莺律师指出,用人单位在制定、修改或决定有关劳动纪律等涉及劳动者切身利益的规章制度时,应经职工代表大会或全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或职工代表平等协商确定。“在经过了民主程序且内容不违法的情况下,规章制度可以作为处理案件的依据。”

同时,如果用人单位已经在规章制度中规定了旷工三天及以上构成严重违纪的条例,旷工的员工确实存在违纪的事实,王露莺认为,这时用人单位可以向员工提出解除劳动合同的要求,但是在解除前,要将理由通知工会。

根据《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(四)》,建立了工会组织的用人单位与员工解除劳动合同,但未按规定事先通知工会,劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位支付赔偿金的,法院应予支持,但起

诉前用人单位已经补正有关程序的除外。

企业应依法成立工会组织

考虑到劳动者和用人单位力量失衡的现实,现行法规定了用人单位解除劳动合同应通知工会、研究工会意见的制度。那么,如果用人单位是没有成立工会的企业和小微企业,应该怎么办?王露莺说,“那就征求上级工会的意见,把事实告知上级工会。这是解除劳动合同的重要程序,用人单位一定要慎重。”

在最高院通过司法解释建立了补充通知制度后,仍有因未通知工会而被判决违法解除的案例,中央财经大学教授、劳动法和社会保障法研究中心主任任沈建峰认为,多数是用人单位法律意识淡薄、劳动法知识欠缺的结果。从制度完善的角度看,他认为应强化工会对解除劳动合同表达异议的后果。“在一些国家,解除通知劳动者利益代表机构后,如果该机构表示反对,则推定解除违法。”

王露莺建议,企业应依法成立工会组织。她认为,建立工会能使公司的各项规章制度有法可依,把纠纷预防在先、协商在前,使企业与职工共享发展。

当出现劳动纠纷时,王露莺说,用工双方可以联系当地工会进行咨询。她以宁波举例,宁波市总工会微信公众号“甬工惠”中,开设有“在线律师”的咨询窗口,方便用工双方随时随地向工会寻求法律援助。

青岛4家企业

自主评价130位技能人才

本报讯(记者杨明清 通讯员张琳艳)记者近日从青岛市人社局获悉,该市分别在青岛啤酒公司、海尔集团公司举行职业技能等级证书颁证仪式,共有130人获得啤酒酿造工、家用电器制造工等职业技能等级证书,这也是山东省首批企业自主评价的职业技能等级证书。

“改革让大家很有获得感,激活了大家的干劲,现在身边的同事跃跃欲试,希望能在下一期评价中获得好成绩。”青岛啤酒的李延丰手捧金牌技能专家(高级技师)等级证书,难掩内心的激动。近15年来,他凭借过硬的技术和执着的钻研精神,多次在该公司的技能大赛中脱颖而出,先后被聘为公司首席技师、金牌技能专家等,并获得“青岛市优秀青年岗位能手”称号。

据了解,今年以来,青岛市人社局以服务企业、服务技能人才为目标,推进企业技能人才自主评价工作,首批有4家企业获批开展试点工作。此次企业技能人才自主评价,通过对综合职业能力、工作业绩、职业道德和工匠精神等多维度进行评审,获评的技能人才在职业发展上将获得更多成长的平台和机会。

青岛市人社局有关部门负责人表示,下一步将加强过程监管,落实有关政策,同时指导企业优化完善评价流程,提升评价质量,不断壮大试点范围,争取尽快在全市推开,力争为青岛市技能人才队伍建设及经济发展作出更大贡献。



近日,毕跃英在车间与工人交谈。她自幼学习彝族刺绣。作为国家级非物质文化遗产传承人,毕跃英开设了一家取名“方寸间”的工作室,为当地妇女传授刺绣技艺。

新华社记者尹栋逊摄

有职工纳闷:个税为何越扣越多?

专家解读何为“税率跳档”

本报讯(记者周怿)最近,一些职工纳闷:每月工资没变,为何个税越扣越多?对此,北京国家会计学院财税政策与应用研究所所长李旭红给出解释,这种月度纳税“前低后高、逐渐增加”的现象,是由于个税改革后“税率跳档”造成的。

在北京一家石油勘探公司工作的职工洪皓向记者表达了他的疑惑。今年上半年,他的纳税额是270元,可到了年中时就变成了900元,他担心

临近年底会不会再增加。

“个税改革前是按月计算,月度收入不变的前提下,每月税额基本不变。”李旭红告诉记者,今年个税的征收由原来的按月度扣缴改为累计预扣法,这种计算方法的特点是年度内个税扣除呈现前低后高趋势,随着累计应纳税所得额的提高,会产生“税率跳档”。

记者了解到,转变为累计预扣法后,采用个人

所得税预扣率表,按照一个纳税年度的累计预扣缴应纳税所得额适用不同的预扣率。如果一个纳税年度累计应纳税所得额不超过3.6万元,预扣率维持在3%一级,当累计应纳税所得额超过3.6万元且不超过14.4万元,预扣率会从3%跳到10%一级。这意味着,年初应纳税所得额较低时,适用较低级次的预扣率,随着累计额的增加,会出现跳档的可能。

李旭红以洪皓缴税变化为例介绍“税率跳

档”。扣除“五险一金”后,洪皓的月薪为1.5万元,并享受每月1000元的子女教育专项附加扣除,他在1月预缴的个人所得税应如下计算:(15000×1-5000×1-1000×1)×3% = 270元。由于此时年收入还没有超过3.6万元,是按照3%的税率计算。而到了5月时,洪皓的年收入已达到了4.5万元,超过3.6万元的“第一级税率”,应按照第二级10%的税率计算,因此5月的预缴额应为900元。

虽然预缴个税较年初时有所增加,但洪皓全年须缴个税低于去年。李旭红又帮他算了一笔账,今年全年洪皓须缴个税为8280元,相比去年1.92万元,少缴了1万多元。

了解这些“知识点”后,洪皓喜出望外,“原来只是算法有变”。得益于个税改革的职工不止洪皓一人。从国家税务总局发布的前三季度数据来看,个税累计人均减税1764元。国家税务总局减税办常务副主任蔡自力表示,这直接增加了职工收入,提升了职工的获得感。

应对“35岁危机”,学习才是硬道理

本报记者 柳姗姗

“为什么招聘都要35周岁以下?”今年34岁的老胡,最近有些焦虑。

已经在快消品行业摸爬滚打15年的她,眼下正在准备跳槽。不过,浏览招聘条件后,老胡发现,不少用人单位将求职门槛设置为“年龄在35周岁以下”。这让她不得不重新规划自己的职业发展。

在职场中,像老胡这样存在“35岁危机”的人不在少数,有关人士认为,这种危机存在的原因不是所处行业和职业的问题,而是“人”自身的问题。如何走好职场下半程?对于这个问题,“35岁”群体在焦虑中迫切“求解”。而缓解这一焦虑的根本路径是强化职业培训,推动终身学习,促进劳动者技能与市场需求相匹配。

“学习,到什么时候都不晚”

自认为已经触到职业天花板的高洁,上半年干了件让周围人大跌眼镜的事:脱产报班,考临床执业医师。

34岁的她原本在长春一家美容美发企业做销

售,业绩一直不错,已是经理职位。但考虑到未来职业发展的潜力和空间,她还是决定放弃眼下的高薪收入,重新出发。

“我大学学的是医学专业,想重新‘捡’起来,毕竟是技术型岗位,不可替代性越强,比起销售、文员、行政等大多数人都可以做的岗位,更有发展空间。”固守现在的成绩,高洁担心会被新人替代,“职场向来优胜劣汰,不会对谁格外仁慈。”

当时,高洁所报的考证班上有40多名学生,基本都是95后、00后,她是年龄最大的。但她并不觉得丢人,班里的“小同学”也时常鼓励她,这让她更有信心。“学习,到什么时候都不晚。”最终,她以优异的成绩考取了医师证书。

如今,高洁还想继续深造,并需要考的执业证书“一个一个拿下”。放眼未来,她对于从事医疗行业信心满满。

和高洁的想法一致,在一家建筑投标公司做文员的马楠楠也认为,眼下的文员工作不是长久之计,而避免职场恐慌的最好方法就是不断学习、提升自己。“学习不是盲目地看到什么职业热门就去学什么,而是根据自己的情况和喜好有针对性地去学。最重要的是要避免自己进入舒适区,保持积极心态,

不断为自己树立新目标。”

为此,马楠楠专门在网上买了一套二级建造师的教程。每天下班后,她都会坚持学习两个小时,“争取明年把证书考下来。这样等到机会来临时,最起码自己是离机会最近的人”。

和她们不同,36岁的老张已经从学习中受益。他原本在一家外企工作,福利待遇都不错,可近年来,企业经营每况愈下。今年,老张正式离职,开始找新工作。

“平时,我自学技术,水电焊、钳工、铆工,都会干,不愁找不到新工作,顶多一开始少挣点,但凭我的技术和学习能力,以后的收入肯定低不了。”老张自信满满地说,目前他已被两家条件不错的公司录用,等具体对比后再决定去哪。

与其恐慌不如好好磨练技能

采访中,记者发现,“35岁”职场焦虑,是个较为普遍的现象。

随着年龄增长,劳动者身体机能下降不可避免。同时,在信息时代,一方面知识、技能以及生产条件更新换代升级速度加快,另一方面,“35岁”群体的学习能力也在不断下降,这些均激化了市