



岁末年终,这些因“疫”争议怎么破?②

助力防疫就地过年,职工加班工资、休假等话题再受关注。律师指出——

就地过年权益不“打折”,企业要善用集体协商

阅读提示

春节就要到来,许多家在异地的职工选择留在工作地过年,尽可能减少人员流动,同时,他们也对加班工资、调休等话题更加关注。不少企业推出暖心举措,保障就地过年员工的合法权益,弥补员工不能回家的遗憾。

日薪为119.08元,那么正月初一至初三每日工资应为357.24元,除夕、初四至初六则为每日至少238.16元。

“劳动者要注意福利和权益的区别。”李华平特意强调,企业对就地过年职工发放的春节红包、过节费、各类补贴等属于福利,不能和春节期间的加班工资相混淆。

记者了解到,今年春节期间,各级工会将督促企业依法依规做好工资支付和调休等工作。遇到权益受到侵害的情形,劳动者可随时向工会组织求助。以上海为例,劳动者可以向12351热线进行投诉,若有重大劳资矛盾,劳动关系协调员和工会律师将会第一时间赶赴现场。

关注1 加班费和调休该怎么算?

纠结再三,在上海工作的佳佳还是退掉了年前回东北老家的飞机票,“最新的规定是回家要隔离14天,这样春节期间都出不去了,想想就当作为家乡人民降低风险了”。

往年的春节,值班、加班这些事都与佳佳无关,可今年没有了返乡的计划,企业给她在节假日里安排了一定的工作,这让佳佳有了疑惑:“春节期间,加班工资和调休该怎么算?”

涉及加班工资、新年红包、补贴的咨询,上海市总工会法律顾问、上海七方律师事务所主任李华平连日来收到不少。对此他给出了详尽解答:按照劳动合同法的规定,实行标准工时制的用人单位,如果在法定节假日安排劳动者加班的,用人单位支付的加班工资应当不低于日工资基数或者小时工资基数的300%;休息日加班则是200%的加班工资。

以上海地区最低工资标准每月2590元计算,折算到21.75天的上班时间,每个工作

日的薪金为119.08元,那么正月初一至初三每日工资应为357.24元,除夕、初四至初六则为每日至少238.16元。

“劳动者要注意福利和权益的区别。”李华平特意强调,企业对就地过年职工发放的春节红包、过节费、各类补贴等属于福利,不能和春节期间的加班工资相混淆。

记者了解到,今年春节期间,各级工会将督促企业依法依规做好工资支付和调休等工作。遇到权益受到侵害的情形,劳动者可随时向工会组织求助。以上海为例,劳动者可以向12351热线进行投诉,若有重大劳资矛盾,劳动关系协调员和工会律师将会第一时间赶赴现场。

关注2 过年是否继续工作怎么协商?

过年期间不回老家,往返的时间省下来了,上海某汽车零部件工厂职工姚刚就想利用这个机会,在春节前后多干几天,“疫情期间,企业里订单排得满满的,反正留下来了,多挣点工资也好”。

企业负责人与姚刚不谋而合:“疫情前期企业承受了部分损失,当前供应链上能保证货期的企业不多,企业想借此时间抓紧生产。”然而也有部分员工表示,忙碌一年,希望能在春节期间好好休息。

姚刚所在企业的情况并不是个案。众口难调之下,各方意见如何统一?

关注3 留守员工期待哪些暖心福利?

不在家乡过年,如何把这个最重要的节日过得更有仪式感?

“最好食堂别关门,让大家吃上热菜热饭

和丰盛的年夜饭”“宿舍确保水电煤空调正常运转,平时有的清洁打扫服务也能在春节期间继续保持”“开放单位或社区娱乐设施,例如阅览室、乒乓球室、健身房等,让过年不孤单”“适当安排加班,让职工增加点收入”……

采访中,留沪过年的职工七嘴八舌说着自己对过年的设想。

记者了解到,今年元旦、春节期间,上海市总工会将重点做好十项工作,在为职工群众提升生活品质送服务的基础上,做好维权服务送保障。

在法律服务方面,上海市总工会会同该市司法局、律师协会共同开展“尊法守法 携手筑梦”服务农民工公益法律服务行动,重点面向以农民工为主体的新就业形态劳动者,聚焦拖欠劳动报酬等涉及农民工劳动保障权益的问题,组织引导社会律师、社会工作者和志愿者,广泛参与公益法律服务行动,更好维护劳动者的合法权益。

同时,沪上许多企业积极回应职工诉求,准备了丰富多彩的节日活动,让留沪过年一样精彩。

地处上海嘉定工业区的盈达空调公司今年不仅提前发放年终奖,还对留沪员工额外派发红包。春节期间的安排丰富多彩,既有线上拜年、除夕夜包饺子线上评比,也有劳动技能的线上培训。最让职工心里踏实的是,企业在沪职工子女统一看护并安排高学历员工进行辅导。员工梁世志激动地说:“企业让我们感受到了在‘嘉’过年的暖意!”京东物流华东分公司也推出春节系列关爱活动,包括优秀员工慰问、装扮最有年味的“家”和开年送好礼活动等,营造浓浓的春节氛围。

“留沪过年,年味不‘打折’,权益同样不能‘打折’。‘娘家人’会全力守护每位职工的幸福。”一位工会的负责人这样表示。

2021年度十大行政检察典型案例发布

路段交通违法多发, 检察建议促成不合理标线整改

本报讯(记者卢越)1月24日,最高人民检察院发布2021年度十大行政检察典型案例。其中一起案例中,上海某路段交通违法易发多发,上海市某区检察院查明该路段标线设置不合理并提出检察建议,进一步优化道路设置,交通秩序得到明显改善。

该案案情显示,2020年8月份以来,多名行政相对人在上海市中环线某路下匝道,驾驶机动车经过两次虚线变道后进入右转车道,事后被上海市某区公安分局以驾驶机动车一次连续变换两条车道为由处以罚款200元。

某区检察院在受邀参与共同化解行政争议中发现,该道路发生多起道路交通违法,系交通违法易发多发路段。经调查核实查明,上述道路标线设置不合理问题,是造成该路段连续变道违法行为高发且产生争议的重要原因。某区检察院据此向某区公安分局提出类案检察建议,建议加强对涉案道路交通标线设置合理性研究,进一步优化道路设置。

2021年初,某区公安分局采纳检察建议,对上述中环线下匝道右转车道的道路标线进行了整改,避免驾驶人员产生误判和不必要的变道,提升了道路标线设置的合理性。目前,该路段违法数量明显下降,交通秩序得到明显改善。

对于该案的典型意义,最高检指出,道路交通是城市运行和市域治理的重要方面,道交行政执法事关人民群众的切身利益。检察机关在化解行政争议同时,从同一地点、同一类型的多起违法变道案件中,发现实质上的道路标线不合理造成高发频发的违法问题,通过类案监督促进交警行政部门规范合理设置道路交通标线和技术监控设备,保障道路交通的安全畅通。

最高检表示,检察机关助力行政机关破解城市道路交通管理难题,推动解决人民群众日常出行的身边事和烦心事,防范化解社会风险和行政争议根源,体现了行政检察办理一案、治理一片、惠及一方的综合效果。

“新时代推动法治进程

2021年度十大案件”揭晓

人脸识别第一案入选

本报讯1月22日,由最高人民法院与中央广播电视台总台共同主办的“新时代推动法治进程2021年度十大案件”评选结果揭晓,人脸识别第一案入选。

入选“新时代推动法治进程2021年度十大案件”的有:赖小民受贿、贪污、重婚案;侵害英烈名誉、荣誉刑事第一案;“10·18”特大跨境电信诈骗案;百香果女童被害案;中国证券集体诉讼第一案;民法典“自甘风险”适用第一案;人脸识别第一案;吴春红申请再审无罪赔偿案;种子套牌侵权纠纷案;绿孔雀预防性保护公益诉讼案。

入选“新时代推动法治进程2021年度十大提名案件”的有:智能语音指令不正当竞争纠纷第一案;女子取快递被造谣出轨案;证券普通代表人诉讼第一案;王某与某贸易公司跨境股权转让纠纷案;首例长城保护民事公益诉讼案;王书金故意杀人、强奸案;首例涉外执行分配方案异议之诉案;王德彬等人涉黑案;“包工头”工伤认定案;老人偷鸡蛋被拦猝死案。

最高人民法院院长周强强调,要坚持严格公正司法,充分发挥典型案件示范引领作用,用公正审判凝聚人心,以司法裁判引领风尚,大力弘扬法治精神,努力让人民群众在每一个司法案件中感受到公平正义。要坚持以事实为依据、以法律为准绳,强化裁判文书说理,坚持以法为据、以理服人、以情感人,切实发挥人民法院司法裁判的规范指引作用,通过“小案件”讲述“大道理”,用有力量、有是非、有温度的司法裁判回应人民群众的期盼。

周强指出,本次评选出的年度十大案件作为全国法院一年来审理案件的典型,代表性强、覆盖面广,是社会主义核心价值观和法治精神的集中体现。案件回应人民群众对公平正义的新要求新期待,恪守法治精神,符合人民群众朴素正义观,体现了国法天理人情的有机统一。

(法文)

安徽六安霍山法院在法律框架内着力保护职工权益

企业破产不“破”职工权益

本报讯日前,随着山东、河北等多地法院陆续取消霍山龙鑫金属科技有限公司的失信被执行人信息,重整该企业信用恢复工作基本结束。140名企业职工不仅领取了企业拖欠的工资377.42万元,还实现了自重整企业发生危机以来无缝隙、连续稳定就业。

2020年底,霍山龙鑫金属科技有限公司出现重大债务危机,企业被迫停产,破产保护成为挽救危机的“最后一根稻草”。安徽省六安市霍山县人民法院第一时间受理该企业的破产案件,及时协调有关部门筹措部分资金及时发放拖欠职工的部分工资,稳定企业职工队伍,同时积极协调1000万元作为共益债务帮助该公司恢复生产,确保职工不离职、企业不停产。企业快速恢复正常生产后,霍山法院及时将破产清算程序转为重整程序,助力企业“破产不停产”,及时维护了企业以及上下游生产供应链的稳定性。

近年来,霍山县法院充分发挥破产审判职能,在审理破产案件中,该院最大化突出职工权益等民事利益保护,做到破产不“破”职工权益,不“破”社会秩序。2021年以来,该院依法处置破产重整案件2件,破产清算案件4件,累计为440多名企业职工解决工资、基本养老金、医疗保险等2516.98余万元。(杨全新)

云南德宏

破获特大制售假冒卷烟案

本报讯(记者黄榆)近日,云南德宏州公安局、德宏州烟草专卖局联合召开新闻发布会,对“2021·7·13”特大制售假冒卷烟案相关情况进行通报。2021年10月4日,德宏破获一起特大制售假冒卷烟案。该案是德宏州公安机关有史以来破获案值最大、规模最大、第一次打掉全产业链的案件,为云南省打击卷烟制假提供了成功经验。

2021年6月,德宏州公安局在工作中获悉一条制售假冒卷烟线索后,通过精准研判,及时将该线索立为“2021·7·13”制售假冒卷烟案,并成立了以德宏州公安局主要领导为指挥长的专案指挥部,抽调公安、烟草精干力量组成专案组,全面开展专案侦查工作。通过历时近3个多月艰难而细致的侦查,专案组逐步摸清制假团伙结构、制假厂址、仓储场所、销售渠道、生产规律、原辅材料购进渠道等关键情况。

2021年10月4日,专案组分成10个抓捕行动组,对3个黑厂、3个仓储场所、4个团伙聚集场所实施统一收网清缴行动,“7·13”特大制售假烟专案成功告破。此次行动,抓获犯罪嫌疑人49名,查缴卷烟品牌商标53.98万张,成品、半成品假烟105.9万支,散烟652.55公斤,其他制假原辅料数吨。

2021年10月4日,专案组分成10个抓捕行动组,对3个黑厂、3个仓储场所、4个团伙聚集场所实施统一收网清缴行动,“7·13”特大制售假烟专案成功告破。此次行动,抓获犯罪嫌疑人49名,查缴卷烟品牌商标53.98万张,成品、半成品假烟105.9万支,散烟652.55公斤,其他制假原辅料数吨。

本报记者王伟 本报通讯员苏法莹

外卖骑手通过APP注册个体工商户、超市配送员穿着工作马甲进行配送、与骑手签合同、发工资、买保险的主体各不同……这些情况下用工关系如何认定?江苏省苏州市中级人民法院日前发布新业态劳动权益保障典型案例,其中几起劳动关系的认定引人关注。

说“我要成为个体工商户”就成了吗?

某平台管理公司是外卖平台苏州浒墅关站点运营商。圣某在该站点从事外卖配送工作。通过APP注册时,圣某按软件提示开启了人脸识别并录入“我要成为个体工商户”语音。

2019年8月,圣某在外卖配送中发生交通事故,后申请劳动仲裁,请求确认与平台自2019年4月26日至8月24日存在劳动关系,未获支持。圣某诉至法院。

法院认为,圣某注册成为骑手后,通过平台APP接单且无法拒绝平台派发的订单,其从事的外卖配送服务属平台管理公司的主营业务。公司不仅向其发放薪资,还制定考勤规则,对其服务进行监管,尤其是对配送时限有算法、路线等引导与制约,对超时配送根据客户评价予以惩罚,应当认定平台管理公司对圣某进行日常用工管理。

法院称,平台管理公司利用虚拟软件平台,引导圣某在线签订有偿劳务性质的格式合同并注册成为个体工商户,以不符合劳动关系适格主体为由规避用人单位责任,无法认定圣某具有以个体工商户身份从事外卖配送服务的真实意愿。鉴于圣某与平台管理公司的关系符合劳动关系的法律特征,遂判决圣某与平



1月24日,在济南开往广州的T179次列车上,列车长与乘警共同为旅客讲解春运期间购票乘车中的诈骗陷阱,以帮助旅客守护好自己的“钱袋子”。
张明华摄

反诈宣传进车厢

干外卖必须“自愿”当个体户、给一家公司干活却由另一家公司发钱……

劳动关系“绕弯弯”绕不掉用工主体责任

台管理公司自2019年4月25日至2019年8月24日存在劳动关系。

穿上工作马甲就是员工了吗?

刘某与某人力资源公司通过网络签订《共享经济用户协议》,成为某大型超市驻点配送员。某服务外包公司承接该超市配送业务,向刘某赠送工作马甲并计发配送劳务费。

2020年4月9日,刘某在配送途中发生交通事故受伤。刘某提起仲裁,请求确认服务外包公司与其存在劳动关系。服务外包公司不服,提起诉讼。

法院认为,刘某与该外包公司未订立书面劳动合同,刘某自带交通工具注册APP参加配送服务。平台派单时其可以选择接单或不接单,并无派送单数或时间限制,既未对刘某劳务派遣过程加以管理,也不禁止刘某为其他平台提供劳务,该外包公司对从业者的控制力明显较弱,仅依据赠送的工作马甲不足以确定从属关系,故判决刘某与服务外包公司不存在劳动关系。刘某提起上诉,二审法院驳回上诉,维持原判。

法官指出,依托互联网平台而生的新就业形态在拓宽就业渠道、增强就业弹性、增加劳动者收入等方面发挥着传统就业形态难以替代的作用。是否将劳动力供需双方一概确

立为劳动关系,则需要在规范发展平台经济的背景下慎重考量。本案从劳动关系法律特征中最核心的人格从属性出发,重点分析从业者的自主性与服务外包公司的控制力,准确避免了外观主义对实质法律关系认定的影响,回归灵活就业中关系松散、来去自由的一类样态,对避免出现平台经济下劳动关系泛化具有重要指导意义。

劳动者面临多个主体怎么办?

苏州某公司系某互联网平台的运营公司,赵某丙系该互联网平台骑手。苏州某公司与济南某公司签订《项目外包协议》,委托济南某公司完成苏州区域内的客户送件任务。济南某公司遂将未盖公章的劳动合同放置在苏州某公司处,骑手在劳动合同上签字后,由苏州某公司盖章。赵某丙的工资自入职起一直由江西某公司发放。济南某公司另行委托河南某公司为赵某丙购买了团体意外险。2018年8月,济南某公司与苏州某公司结算的服务费名单中包括赵某丙。苏州某公司将赵某丙已经签字的劳动合同邮寄至济南某公司盖章,但济南某公司并未加盖公章。

2018年9月7日,赵某丙发生交通事故死亡,赵某甲等人作为赵某丙的近亲属,向仲

裁部门申请确认劳动关系。赵某甲等人的仲裁请求未予受理,故诉至法院。

法院经审理认为,认定劳动关系应重点审查建立劳动关系合意。济南某公司将空白劳动合同放置在苏州某公司的行为,实质是向骑手发出订立劳动合同“要约”,且骑手工资由济南某公司发放,骑手的劳动成果亦由济南某公司实际享有,故判决确认赵某丙生前于2018年9月7日与济南某公司之间存在劳动关系。济南某公司提起上诉。二审法院审理后作出终审判决:驳回上诉,维持原判。

法官指出,在传统用工模式中,劳动者的安排、工资发放、保险缴纳等,专属于一个用人单位执行。但在新就业形态劳动用工模式下,不少平台设立企业将人事管理、业务管控、资金支付及工资结算等事项通过外包方式拆解给不同要素企业掌控负责。新就业形态从业人员发生伤亡事故后,不同主体之间相互推诿,劳动者维权举步维艰。本案中,法院着重审查合同订立过程、工资支付方式、主营业务内容等,彻底查清与从业者建立劳动关系合意相对人、委托支付工资主体及劳动成果享有者均为济南某公司的待证事实,从而认定济南某公司为劳动关系主体,有力保护了劳动者的合法权益。