

劳动争议云上调解

疫情期间我省“云仲裁”暖人心强信心



“云普法”线上宣讲

新冠肺炎疫情期间,省劳动争议仲裁院有效破解疫情防控与仲裁维权两不误难题,创新开展“三云”工作,即“云调解”“云仲裁”“云普法”,实现高效、便捷、零接触,避免人群聚集交叉感染风险,降低参与仲裁成本,成效显著。

“云调解”省时省心

疫情防控期间,省劳动争议仲裁院创新劳动争议仲裁案件处理机制,将协商、调解作为解决争议的主要途径,采取“不见面”方

式,利用“云调解”,满足当事人在特殊时期足不出户就能完成维权、协商的需求,取得良好效果。截至目前,20余件争议案件通过“云调解”达到定纷止争。

“云仲裁”开启无接触审理

疫情防控期间,省劳动争议仲裁院“云仲裁”APP正式上线。

“云仲裁”以标准化数字仲裁庭为支撑,在线完成身份校验、信息核对、当事人陈述、举证、质证、辩论、签署笔录等环节,全程同步录音录

像视频留痕、规范透明,真正实现“无接触庭审”。

值得一提的是,目前,我省已实现所有跨省案件通过网上视频庭审方式开庭审理,满足了当事人多元仲裁需求,极大减少了参与仲裁的时间和交通成本,便利了当事人。

“云普法”覆盖广成效佳

为从源头上预防和减少劳动争议发生,省劳动争议仲裁院采取“云普法”方式,与部分医院、高校应届毕业生、省属企业开展多起线上普法宣讲活动。

宣讲会聚焦疫情防控下的劳动

关系处置、高校毕业生就业维权等关注的热点问题,采取“典型案例讲解+视频直播+互动答疑”方式,结合疫情劳动关系处理相关政策系统化宣讲劳动法律法规,受到普法对象的一致好评。

可以说,“云调解”“云仲裁”“云普法”是省劳动人事争议仲裁院统筹兼顾疫情防控与社会仲裁需求采取的有效途径。在后疫情时代,该院还将结合实际,继续推动“三云”模式与调解仲裁工作深度融合,让“互联网+调解仲裁”在日常办案中获得更普及广泛的应用。

(本报记者)



“云仲裁”无接触审理

顺昌 推进失业动态监测规范有序

本报讯 顺昌县近日进一步加强与监测企业联系,开展全县失业动态监测工作交流会,县就业中心工作人员及16家企业经办参加。

交流会总结了今年复工复产及失业动态监测情况,为企业深入解读稳就业惠企政策,并就开展企业失业动态监测工作进行交流探讨,鼓励引导企业积极参加失业保险,有力推进失业动态监测工作有序、规范开展,确保企业应知尽知、应享尽享。

(通讯员 郑南星)

政和 失业保险稳岗返还 18.53 万元 退役士兵社保补缴 146.63 万元

本报讯 日前,政和县人社局开展暂时性生产经营困难且恢复有望企业发放失业保险稳岗返还工作,全力帮促企业稳岗扩岗。

根据“2020年连续两个自然季度应征增值税销售额同比下降比例15%及以下”工业企业名单,县人社局进一步筛选比对,确定福建省星光文具有限公司、捷电机(福建)有限公司2家企业符合条件,给予补贴18.53万元,主要用于企业对职工生活补助、缴纳社会保险费、转岗培训、技能提升培训等相关支出。(通讯员 余榛)

又讯 最近,政和县人社局多措并举推进部分退役士兵社会保险费补缴工作,有效维护退役士兵社保权益。截至目前,退役士兵社会保险费补缴完成率100%,共受理审核98人,已补缴89人,补缴金额146.63万元。

具体举措有:建立工作协调机制,明确各部门工作职责,加强与退役军人事务局、税务局、财政局、医保中心等部门联系,及时传递业务信息,确保补缴工作顺畅有序;推行多部门协同办理模式,实行“一人一档”管理,开辟“退役士兵补缴社保费”绿色通道,提高服务效率;通过微信推送、张贴发放宣传材料等方式,提高政策知晓率,做到应补尽补,不漏一人。

(通讯员 余榛)

支持企业间共享员工 维护劳动者合法权益

人社部共享用工新规十大亮点解读

作为全新的一种用工方式,共享用工在今年新冠肺炎疫情暴发期间颇为亮眼。日前,人社部办公厅印发《关于做好共享用工指导和服务的通知》,明确表态支持企业间开展共享用工,并就开展共享用工签订协议、体现劳动者自身意愿与知情权、如何维护劳动者共享用工期间的合法权益等方面,给予了相应指导。

近日,上海人桥法律服务调解中心主任、徐汇区人才协会会长、市劳动人事争议仲裁委兼职仲裁员曾云鹏就该《通知》十大亮点予以解读。

亮点1

共享用工企业可享两项优惠政策

从《劳动法》和《劳动合同法》等一系列劳动法律法规来看,似乎并无共享用工的提法,而以往甲方的职工“出借”到乙方,也只有临时借调这一渠道。但即便是借调,一般也发生在同一集团或同一单位以及关联企业之中。

随着信息技术发展催生出的新的经济形态,而与之相伴的必然是劳动关系领域出现的新问题,发生的新变化。今年,由新冠病毒暴发带来的一方劳动力紧缺、一方劳动力富余,进而出现的共享用工方式流行,既是用工方式的改变,也是一种社会趋势。

《通知》首先肯定了共享用工这一用工方式,认为其对于解决用工余缺矛盾、提升人力资源配置效率和稳就业发挥了积极作用。对于哪些属于共享用工范围,共享用工有何特征,《通知》也给出了答案:即重点关注生产经营暂时困难、稳岗意愿强的企业,以及因结构调整、转型升级长期停工停产企业,引导其与符合产业发展方向、短期内用人需求量大企业开展共享用工。

《通知》还明确了政府的相关责任,给出了“真金白银”的支持方案,即对通过共享用工稳定职工队伍的企业,阶段性减免社保费、稳岗返还等政策按规定继续实施。这两项优惠政策势必会推动共享用工形成气候。

亮点2

“四项服务”助力共享用工

劳动力富余企业希望能够出借员工,以消化工资成本等开支。劳动力紧缺企业,则希望得到“即插即用”的劳动

力,以完成临时性爆发式订单,但又不愿长期承担劳动力带来的各类成本。而要使供需双方牵手、适配,信息对称是必需的。

《通知》要求各级人社部门把企业间共享用工岗位供求信息纳入公共就业服务范围,及时了解企业缺工和劳动者富余信息,免费为有用工余缺的企业发布供求信息,按需组织专场对接活动。鼓励人力资源服务机构搭建共享用工信息对接平台,帮助有需求的企业精准、高效匹配人力资源。加强职业培训服务,对开展共享用工的劳动者需进行岗前培训、转岗培训的,可按规定纳入技能提升培训范围。对开展共享用工的企业和劳动者,免费提供劳动用工法律政策咨询服务,有效防范用工风险。

这“四项服务”使共享用工名正言顺地登上劳动用工舞台,也让劳动部门有了“尚方宝剑”,可以围绕共享用工开展相应的服务监管。更重要的是,只有通过政府公共资源服务,打通信息堵点,共享用工才能真正地活跃起来。

亮点3

签订合作协议是底线

我们可以清楚地看到,为了防范共享用工中的责任风险,《通知》划定了一条底线:即共享用工的企业应该签订合作协议,明确双方的权利义务关系。既然是签订合作协议,那么就排除了口头约定。

对协议内容,《通知》参照了签订劳动合同的主要要素,即合作协议中可约定调剂劳动者的数量、时间、工作地点、工作内容、休息、劳动保护条件、劳动报酬标准和支付方式、食宿安排、可以退回劳动者的情形、劳动者发生工伤后的责任划分和补偿办法以及交通等费用结算等。

此举体现了主管部门维护劳动者合法权益的职责。一是协议内容基本涵盖劳动者的切身利益。比如:工资支付、劳动报酬等,这些都是劳动者最为关心的问题。二是协议内容对三方出现问题的善后给予了明确,比如:劳动者发生工伤后的担责,劳动者或不符借入方用工要求或工作完毕回归原单位等问题。

亮点4

协商一致是共享用工成立前提

在《通知》中,极其突出的一个亮点,就是保护了劳动者的知情权和尊重劳动者个人的主观意愿。

《通知》要求,各级人社部门要指导员工富余企业在将劳动者安排到缺工企业工作前征求劳动者意见,与劳动者协商一致。

共享用工意味着劳动者的工作地点、工作内容、劳动报酬等可能发生改变,故其属于劳动合同变更范畴,需要征求劳动者的意见,得到劳动者的同意。

因此,在共享用工企业间的出借行为与借入行为发生过程中,劳动者个人意愿占据主导地位,而“协商一致”这一提法,即明确企业出借前,职工拥有知情权,也拥有否决权。

亮点5

明确出借劳动者最后回归期

从已经发生的共享用工看,导致出借方、借入方和劳动者发生矛盾的,往往是借期问题。其中,最令当事三方困惑的是,劳动者与原企业签订的劳动合同到期,但借入方工作还未完成,尚需劳动者继续工作,劳动者是留是走?或出借方与借入方签订的共享用工协议期限超出劳动者与原企业签订的劳动合同的期限,劳动者又何去何从?

《通知》明确,共享用工期限不应超过劳动者与原企业签订的劳动合同剩余期限。这一底线期限表明,不管出借方还是借入方的意愿如何,劳动者与原企业签订的劳动合同到期,无论是续签还是终止,劳动者的这轮共享用工期限已经结束。

亮点6

借入方应如实相告企业情况

《通知》中,人社部强调借入方企业需要如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬、企业规章制度以及劳动者需要了解的其他情况。这对借入的职工来说,不仅能做到“心中有数”,更重要的是,可以避免和减少职业危害和安全生产事故。

亮点7

出借方不得“转借”派遣职工

共享用工兴起后,法律界比较担心的一个问题,就是出借方企业“转借”派遣职工。

《通知》明确规定,企业不得将在本单位工作的被派遣劳动者以共享用工名义安排到其他单位工作。这条规定再次明确了开展派遣业务的资质、要求、性质,与《劳动合同法》中的派遣条款可谓

一脉相承,保持了法律的完整性。

亮点8

自谋职业不属于共享用工

对同样是劳动者进入用工紧缺方企业,如何区分是否共享用工,《通知》采取了“两分法”:即由原企业与劳动者协商一致,将劳动者安排到缺工企业工作,不改变原企业与劳动者之间的劳动关系。劳动者非由其用人单位安排而自行到其他单位工作的,不属于本通知所指共享用工情形。

也就是说,是否共享用工,《通知》除设定其他条件外,还设立了一条“身份识别”,比如,员工在企业停工停产期间自谋职业就不属于共享用工。此举,防止了共享用工可能出现的乱象。

亮点9

出借方企业不得克扣劳动者收入

《通知》还对外借劳动者权益,列出一“揽子”式清单。

这份清单首先对借入方企业提出要求,即缺工企业合理安排劳动者工作时间和工作任务,保障劳动者休息休假权利,提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品,及时将劳动者的劳动报酬结算给原企业。

其次,对出借方企业也提出要求,即原企业按足额支付劳动者劳动报酬和为劳动者缴纳社会保险费,并不得克扣劳动者的劳动报酬和以任何名目从中收取费用。劳动者在缺工企业工作期间发生工伤事故的,按照《工伤保险条例》第四十三条第三款规定,由原企业承担工伤保险责任,补偿办法可与缺工企业约定。

这份清单最值得关注的,应该有三个点。其一,出借的劳动者报酬,不是借入方企业直接支付,而是由出借方企业“代为收支”。其二,出借方企业在行使“代为收支”行为时,不得克扣和收取费用,也就是“实收实支”。其三,出借的劳动者一旦发生工伤,由出借方企业承担责任和义务。

顺着这一思路,可以做出这样的逻辑性判断,即劳动者出借后,由于事先与出借方企业协商一致,其外借期间的收入可能高于、也可能低于其原收入,但无论其外借期间的收入高低,出借方必须“实收实支”,从中牟利的行为将不被允许。而工伤责任由出借方承担,此规定参照了《工伤保险条例》中员工借调期间的工伤责任分担情况,客观上“逼迫”出借方需要了解借入方各方面情况,关心出借劳动者的生命安全和工作安全。

亮点10

当事三方均拥有自主权

《通知》对当事方的自主权给予高度重视,劳动者在缺工企业工作期间,缺工企业未按照约定履行保护劳动者权益的义务的,劳动者可以回原企业,原企业不得拒绝。很明显,该项规定设置了前置条件,以保护劳动者“来去自由”的权益。

劳动者不适应缺工企业工作的,可以与原企业、缺工企业协商回原企业。劳动者严重违反缺工企业规章制度、不能胜任工作以及符合合作协议中约定的可以退回劳动者情形的,缺工企业可以将劳动者退回原企业。此项规定体现了借入方企业的自主管理权。

共享用工合作期满,劳动者应回原企业,原企业应及时予以接收安排。这一规定以“限定”的方式,解决了外借劳动者的归属。

针对外借劳动者不愿回借出方企业的问题,《通知》也给出了责任分配规定:即劳动者不回原企业或者违法解除劳动合同给原企业造成损失的,应当依法承担赔偿责任。缺工企业招用尚未与原企业解除、终止劳动合同的劳动者,给原企业造成损失的,应当承担连带赔偿责任。

因此,就整个《通知》的主旨、立意和精神以及具体要求来看,当事三方的“责、权、利”均得到充分体现,也基本囊括了共享用工的全过程。

而这份《通知》除了推动共享用工这一新趋势以外,对法律部门创新办案方式,研究和调、裁、审相关案件以及劳动监察部门监督执法,也提供了依据。

如何变更劳动合同尚需明确

当然,这一《通知》对共享用工产生的“变更”劳动合同问题,提出“共享用工合作期满,劳动者应回原企业,原企业应及时予以接收安排。缺工企业需要、劳动者愿意继续在缺工企业工作且经原企业同意的,应当与原企业依法变更劳动合同,原企业与缺工企业签订合作协议。原企业不同意的,劳动者应回原企业或者依法与原企业解除劳动合同。”

如果出借方与借入方续订合作协议,劳动者依然处在“出借状态”,那么,这种状态下变更劳动合同,是变更原劳动合同的具体内容,还是原劳动合同的主体?若变更原劳动合同的主体,则发生劳动关系的转移,那出借方与借入方是否还有续订合作协议的必要?对此,如果能够明确,那么,《通知》就更具操作性。

(中国劳动保障报)