

## 送法进园区

## 南平市流动仲裁庭“零距离普法”

本报讯 近日,南平市劳动人事争议仲裁委员会在武夷新区管委会首次设立流动仲裁庭,公开审理武夷新区某企业与职工的劳动争议案,为现场20名群众和企业代表开展“零距离普法”庭审活动,通过近距离普法宣传,有效预防化解劳资纠纷隐患。

庭审结束后,仲裁庭组织办案经验丰富的仲裁员就案件涉及的二倍工资、年终奖等相关法律问题,对参加观摩庭审的用人单位和企业职工进行详细讲解和点评,并与企业、职工互动交流,现场答疑解惑,释明劳动争议的高发领域及风险防范点,督促企业用工更加规范,规避相

关用工法律风险。

据悉,自南平市行政中心搬迁新区以来,重点产业集聚效应凸显,园区企业劳动关系面临新问题新挑战,为此,南平市劳动人事争议仲裁委员会通过“仲裁庭审+园区+现场答疑”仲裁普法模式,就近就地设立“流动仲裁庭”,因地制宜

办案,在方便仲裁双方就近就地解决争议的同时,让企业和职工更加直观有效地了解和学习劳动争议维权途径、维权方式、维权流程,有助提升南平市仲裁工作透明度和公信力,帮助企业在劳动用工方面做得更加合法合规。

(通讯员 柳柳菁 包翔)

## 浦城推进企业工资集体协商提质增效

本报讯 日前,南平市荣华山产业组团工会联合会总工会、县人社局召开2021年度集体合同协商会议。荣华山产业组团工会联合会副主席杨庭珠、福建海川塑胶有限公司经理杨希勇分别作为职工方和企业方首席代表,就区域性工资专项集体合同内容进行平等协商,双方代表各11人,杨庭珠主持会议。南平市集体协商指导员、县人社局促进就业与劳动关系股相关负责人到会指导。

会上,县总工会工作人员传达《福建省人力资源和社会保障厅等三方四部门关于开展2021年集体协商“特别要约”行动的通知》精神。杨庭珠报告今年以来收集征求职

工意见情况及介绍区域性工资专项集体合同内容。随后,企业方代表围绕协商内容、文本条款等发表意见,双方代表就具体问题进行交流协商。县人社局就业股负责人代表职工,就节日待遇及依法参加社会活动期间的工资待遇问题提出协商要求,对规范集体协商合同文本、合同质量等与企业领导、工会负责人沟通,并提出意见和建议。

经过协商讨论,双方代表对区域性工资专项集体合同草案条款达成共识,会议形成的《南平市荣华山产业组团区域性工资专项集体合同(草案)》,将提交职工代表大会审议。

下一步,浦城县人社局将深入

多家企业推进集体协商工作,根据实际情况进行现场指导,发挥指导监督作用,引导企业与职工树立协商理念,积极完善集体协商机制,推动浦城县劳动关系健康稳定发展。

今年以来,浦城县人社局充分发挥部门职能,把优质服务、化解纠纷作为工作出发点和落脚点,将构建和谐劳动关系作为促进全县稳定发展的“重头戏”。

该局通过对全县19个乡镇及建设项目进行合理划分网格,扎实开展集体协商“要约行动月”活动,目前非公企业470家,开展创建活动企业252家,创建率达53.62%,全县省级和谐劳动关系和谐企业3家,省级和谐乡镇1个,市级和谐劳动关系和

谐企业2家。

同时,会同县总工会、工商联等部门深入县内重点企业和乡镇,指导用人单位签订劳动合同,同步推进女职工特殊权益保护、劳动安全卫生等专项集体合同签订。全县规模以上企业劳动合同签订率达96%,企业集体合同签订率达95%。

加强劳动关系动态监测、研判,重点排查拖欠农民工工资等问题隐患,注重从源头上治理和预防拖欠农民工工资行为。一季度以来,检查服务用人单位55家,接待来访群众150余人次,指导用人单位补签劳动合同30余份,累计帮助156名农民工讨回被拖欠工资200.22万元。

(通讯员 刘朝根 季珂)

## 宁德 多部门开展工伤预防宣传

本报讯 连日来,宁德市人社局、市应急管理局、市卫健委联合走进福建金兴不锈钢有限公司,开展工伤预防现场咨询宣传,将工伤保险相关知识送进企业,送到职工手中,增强职工安全生产和职业卫生保护意识,让工伤保险制度惠及更多劳动者。

活动现场,工作人员通过设立咨询台、发放宣传资料、现场讲解等形式,面对面解读工伤保险政策法规,普及宣传工伤预防、工伤保险及职业病防治等相关知识,解答企业职工关于工伤保险的各类问题。

宣传活动吸引不少职工前来咨询了解。对于职工比较关心的申请工伤认定、工伤保险业务办理、有关工伤预防知识等问题,工作人员现场耐心解答。

“通过此次入企宣传,企业职工对工伤保险有了更直接的认识和了解,提高了职业病防治知识在职工中的普及度,同时也提升了企业职工的安全生产意识,进一步从源头上控制和减少安全事故。”宁德市人社局相关负责人表示,下一步将不断创新方式,持续推进工伤预防宣传工作,提高职工安全意识,降低工伤风险,确保职工安心工作、企业安全生产。

(通讯员 陆环)

## 光泽 规范在建项目实名制台账管理

本报讯 最近,光泽县人社局联合县住建局开展在建房屋项目施工企业实名制台账手册培训,30余名施工企业专员参训。

培训会上,县人社局详细讲解在建工程项目实名制管理台账,统一规范各在建工程项目按照“7个盒子”标准分项整理。县住建局深入讲解劳务实名制管理平台操作,要求在建工程项目提高工人考勤率,建设单位、监理单位、施工单位等单位管理人员必须录入劳务实名制平台,切实保障农民工工资及时足额支付。

培训期间,主办方组织参会人员观摩光泽县在建标杆项目“梅树湾大桥工程”的实名制用工管理台账,并由该工程专职劳务员现场讲解及解答疑问,确保劳务管理工作扎实有效。

(通讯员 梁启文)

## 清流 养老护理项目制培训开班

本报讯 近日,清流县人社局联合县职高职教中心举办养老护理项目制制培训班,全县106名农村转移就业劳动者参训。

本次培训分为2期,每期3天,邀请县总医院5名高级护士讲授预防老年人常见疾病、老年人安全护理、老年人急救等照护常识,提高学员科学护理的理论水平。

培训期间,授课老师结合常见护理实例,现场示范心肺复苏、护理失能老人等实操演练,增强学员养老护理技术和应急处置能力,巩固学习成果。

加强农村老年人照护服务及职业队伍建设,是农村养老服务的一项重要工作。下一步,清流县人社局将开展多期多类型的免费技能培训,进一步弥补县康养服务从业人员缺口,提升全县养老服务专业化、规范化水平。

(通讯员 孔韵霁)

## 根治欠薪进行时

## 武夷山:劳动保障监察执法联动治欠薪

本报讯 最近,王某来到武夷山市劳动保障监察大队投诉称,武夷山市八方汽车服务有限公司老板叶某拖欠19天工资2533元。劳动保障监察大队工作人员立即展开调查核实,约谈公司负责人尽快处理拖欠工资一事,在跟进督促下,15日后王某的工资全部支付到位。

这是武夷山市劳动保障监察大队落实监管责任,提高办案效率,有效维护全市劳动关系和谐稳定的一个缩影。

去年以来,武夷山市建立完善劳动保障监察举报投诉案件联动处

理机制,畅通举报投诉渠道,公开举报电话、网站等渠道,落实首问负责制。2020年,通过日常巡查、专项检查共检查各类用人单位105户、涉及劳动者950人。受理劳动保障监察举报投诉案件13件,结案率100%,为农民工追讨工资186.94万元,涉及劳动者167人。“双随机”抽查52户企业,涉及劳动者657人。公共法律服务相关机构参与相关诉讼、咨询、调解等活动,为欠薪农民工提供法律援助。严厉打击欠薪犯罪行为,2020年未发生强迫劳

动、使用童工等违法犯罪案件,未发生因欠薪引发的群体性事件或引发极端事件并造成严重后果的情况,政府工程项目未发生欠薪。

同时,加强部门间协同配合,建立劳动保障监察与公安、法院检察院等案情通报、移送制度,多部门联合打击拒不支付劳动报酬行为。对建筑、交通、水利等涉及拖欠农民工工资重点领域开展督导检查,严格落实“五项制度”,建立整改责任清单,限期整改到位。不断推进用人单位诚信等级评价体系建设,建立相关

用人单位守法诚信档案,实行分类分级动态监管。2020年,武夷山市最终评定A级劳动保障守法诚信用人单位7家,B级劳动保障守法诚信用人单位2家,C级劳动保障守法诚信用人单位1家。贯彻落实《用人单位工资支付行为守信激励和失信惩戒暂行规定》,将市内用人单位工资支付行为信用等级评价结果对外公布并及时上报,每季度公布重大劳动保障违法行为,按规定开展拖欠农民工工资“黑名单”认定、推送、上报工作。

(通讯员 暨靖 林艺)

## 离职后,特定情形可恢复劳动关系



“你以为是菜市场,想走就走,想来就来吗?”面对已经离职又申请恢复劳动关系的朱女士,公司对她作出这样的指责。与朱女士一样,顾女士、陈女士也遇到类似情况。可是,她们经过交涉最终都实现了自己的目标。原来,职工离职后在一定情况下有权反悔并可以恢复劳动关系。

## 情形1

## 辞职后疑似患有职业病 有权恢复劳动关系

在任职期间,朱女士所从事的工作需要接触粉尘等有毒、有害物质。从公司辞职两个月后,由于身体不适,朱女士到医院做职业体检,结果显示其患上疑似尘肺病。

得知这一情况,朱女士要求与公司恢复劳动关系,但被公司拒绝。

## 【点评】

朱女士有权要求恢复劳动关系。《职业病防治法》第55条规定:“医疗卫生机构发现疑似职业病病人时,应当告知劳动者本人并及时通知用人单位。用人单位应当及时安排对疑似职业病病人进行诊断;在疑似职业病病人诊断或者医学观察期间,不得解除或者终止与其订立的劳动合同。疑似职业病病人在诊断、医学观察期间的费用,由用人单位承担。”

《劳动合同法》第42条规定:“从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查,或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的,用人单位不得解除劳动合同。”

以上规定表明,在劳动者属于疑似职业病病人、处在诊断或者医学观察期间,维持其劳动关系是用人单位的法定义务,同时,

也是劳动者的法定权利。

案例中,朱女士在辞职时不知道自己患有疑似职业病,不知道自己的合法权益受到损害,故当她知道身体状况后有权要求公司恢复其劳动关系,公司也应当这样做。

## 情形2

## 因被用人单位欺诈离职 有权恢复劳动关系

顾女士在公司工作半年后,突然被公司法定代表人告知:因公司经营方向调整,顾女士所在的岗位被撤销,她要么辞职,要么到既苦又累且待遇低的部门任职。

顾女士权衡利弊后选择辞职。可是,顾女士很快得知,公司不仅没有调整经营方向,其所在工作岗位也被他人取代。经进一步核实,公司法定代表人之所以要骗她,目的是安排自己亲戚到公司上班。

知道事情原因后,顾女士要求继续回公司工作。

## 【点评】

顾女士有权要求恢复劳动关系。

一方面,公司的行为构成欺诈。欺诈是指用人单位故意告知劳动者虚假信息,或者故意隐瞒真实情况,诱使劳动者作出错误意思表示的行为。案例中,公司法定代表人制造谎言诱使顾女士辞职,符合欺诈的构成要件。

对于欺诈行为,《民法典》第62条规定:“法定代表人因执行职务造成他人损害的,由法人承担民事责任。”因此,公司应当为法定代表人的欺诈行为买单。

另一方面,公司必须继续履行原劳动合同。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10条规定:“劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班

费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议,不违反法律、行政法规的强制性规定,且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的,应当认定有效。”本案情形与此规定内容相违背,公司应当恢复顾女士的劳动关系。

## 情形3

## 劳务派遣工只向用工单位递交辞呈 有权恢复劳动关系

陈女士被劳务派遣公司派遣到用工单位后,因为种种原因,她提前一个月向用工单位提交书面辞呈,声明其将在30天后离职。

陈女士如期离职并回到劳务派遣公司后,劳务派遣公司以其已辞职为由不予理睬。

陈女士认为,她并未向劳务派遣公司提出辞职,劳务派遣公司的行为属于违法解除劳动合同。因此,她要求劳务派遣公司恢复双方之间的劳动关系。

## 【点评】

陈女士有权要求恢复劳动关系。《劳动合同法》第37条规定:“劳动者提前30日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。”值得注意的是,其中所指的劳动者通知的对象仅仅是用人单位,而非用工单位。

用人单位不同于用工单位,其核心区别是前者与劳动者之间系劳动关系,后者与劳动者属劳务关系。这种情况下,如果劳动者通知的是用工单位,则不能适用上述法律规定。

《劳动合同法》第58条规定:“劳务派遣单位是本法所称用人单位,应当履行用人单位对劳动者的义务。”本案中,陈女士只向用工单位提交辞呈,没有向劳务派遣公司提交,故该辞呈对劳务派遣公司并不发生法律效力,劳务派遣公司不能将此作为陈女士向其辞职的依据。

(劳动午报)

## 职工发生工伤后应如何维权?

2020年3月,建筑工人小董在施工中不慎从脚手架上跌落,造成九级伤残。公司称出于人道主义为他支付医疗费2.2万元,由于未缴纳工伤保险,亦不为他申请工伤认定,他需自行向人社部门提出申请。被认定为工伤后,公司仍然拒绝向他支付工伤待遇。近日,法院判令公司向小董支付治疗费、伤残补助金等18万元。

从小董的工伤维权经历可以看出,劳动者应做到以下几点才能更好地维护自身合法权益:

**弄清什么是工伤。**依据相关法律法规规定,下列情形属于工伤:在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的;在工作时间前后在工作场所内,从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的;在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的;患职业病的;因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的;在上下班途中,受到机动车事故伤害的。

职工有下列情形之一的,应当视同为工伤:在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的;在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的;职工原在军队服役,因战、因公负伤致残,已取得革命伤残军人证,到用人单位后旧伤复发的。

另外,职工在“上下班途中”遇到以下四种情形,可以认定工伤:在合理时间内往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途中;在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理

路线的上下班途中;从事属于日常工作生活所需要的活动,且在合理时间和合理路线的上下班途中;在合理时间内其他合理路线的上下班途中。

**及时进行工伤认定。**《工伤保险条例》第十七条规定,职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病,所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内,向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况,经报社会保险行政部门同意,申请时限可以适当延长。用人单位未及及时提出工伤认定申请的,工伤职工或者其直系亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内,可以直接向用人单位所在地统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。

**进行劳动能力鉴定。**劳动能力鉴定是合理确定工伤保险待遇的基础。工伤者经治疗伤情相对稳定后,本人或其直系亲属可向设区的市级劳动能力鉴定委员会提出鉴定申请。工伤者对鉴定结论不服的,应当自收到鉴定结论之日起15日内向省级劳动能力鉴定委员会提出再次鉴定申请,省级劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论为最终结论。劳动能力鉴定结论作出1年后,如果工伤职工认为伤残情况发生变化,可向劳动能力鉴定委员会提出复查鉴定申请。

**申请工伤待遇。**工伤职工经劳动能力鉴定委员会鉴定,确定伤残等级后,享受相应待遇。如有异议的,可以通过申请复查和行政复议、行政诉讼的方式处理。

(中工网)