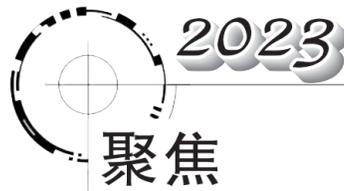


年终特稿

2023 职场人最关心的权益



特定劳动者维权新解

本报记者 周倩

“升”还是“生”？职场女性的困扰

职场女性在就业、晋升过程中被设置“隐形门槛”，职场女性遇到劳动争议如何维权，一直备受关注。智联招聘最新发布的《2023中国女性职场现状调查报告》和《2023职场妈妈生存状况调查报告》显示，职场中的女性困境并未有明显改变，61.1%的女性在求职中被问婚育。46.9%的女性表示婚育影响职场前景，远高于男性的11.4%。

今年开始实施的新版妇女权益保障法对就业性别歧视作了重点规定，明确了就业性别歧视情形、救济渠道和法律责任；不得将妊娠测试作为入职体检项目，不得将限制结婚、生育或者婚育、生育状况作为录用条件……在新修订的妇女权益保障法实施过程中，用人单位的女职工权益保障意识进一步提高。

“银发族”权益有了新保护

由于市场议价低，在用工成本不断增高、各地不时出现用工荒的情况下，“银发族”缓解了部分用人单位的招工压力。但随着“银发族”再就业人口的增加，讨薪难、维权难等事件近年来也有所增长。这也提醒，让“银发族”再就业发挥价值，其劳动权益保障也要进一步跟上。

12月12日，最高人民法院发布了《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》(征求意见稿)，该意见稿第六条规定：“达到法定退休年龄但是尚未享受基本养老保险待遇的劳动者为用人单位提供劳动，劳动者请求参照适用劳动法律法规处理劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动保护、职业危害防护以及工伤保险待遇等争议的，人民法院应予支持。”

加强招聘行为监管 提升毕业生维权意识

大学生享有的基本就业权利包括但不限于：平等就业权、自主选择权、公平待遇权、接受就业指导权。然而，面对虚假招聘、求职欺诈、就业陷阱等侵权现象，大学生如何学会利用法律手段保护自身的合法权益？

12月5日，教育部、人力资源和社会保障部召开2024届全国普通高校毕业生就业创业工作视频会议。会议强调，要维护就业合法权益，严厉打击各类违法违规行为，切实加强招聘行为监管，提升毕业生维权意识，营造公平就业环境。

工伤保险“扩容”惠及更多劳动者

随着我国人口老龄化的加剧，超龄退休人员重返职场的数量，呈现出越来越多的态势，尤其是农村“银发”老人进城务工尤为常见。按照现行相关法律规定，劳动者在超过法定退休年龄之后便应该处于退休状态，即便仍处于工作状态，与用人单位的关系也被视为劳务关系，而不被定性为劳动关系。

这意味着，“银发就业者”不能与用人单位签订劳动合同，无法以正式员工身份参加工伤保险，一旦出现意外事件或劳动纠纷，其劳动权益往往得不到保障。正是因为如此，“银发就业族”的劳动权益保障处于“真空地带”，导致其在司法实践中无法得到有效的法律庇护，存在维权“无门”的情况。

近日，安徽省、上海市、海南省、湖北省等多地发布相关通知和意见，明确进一步扩大工伤保险覆盖范围，拟将超过法定退休年龄就业人员等群体纳入工伤保险，使工伤保险惠及更多特定群体。这意味着“超龄”农民工的劳动权益有了新保障。

“新生代职场画像”

根据第七次全国人口普查数据显示，“90后”和“00后”的人口超过3亿人。随着“90后”“00后”依次进入职场，今年4月，北京市西城区人民法院曾就该院审理的涉及“90后”“00后”职场新人的劳动纠纷加以梳理，并发布典型案例，试图从法律角度呈现“新生代职场画像”。

数据实例显示，近年来，20-35岁的新生代劳动者在劳动争议案件中占比由2019年的17.2%上升到2022年的33.1%。新生代劳动纠纷案件“短工化”现象明显，“跳槽”频率较高，他们更多关注劳动感受和自我认同驱动与价值实现。他们更重视人格平等、强调劳动尊严，遇到问题敢于也善于主动运用法律武器维护自身权益。

据此，法院希望新生代劳动者在追求新求变的同时既要苦练内功、诚实劳动，也要注意策略和方法，“化干戈为玉帛”；希望用人单位能够从创新管理理念和模式入手，理解尊重、平等对视，应势而为做好代际管理，“不拘一格降人才”，为不同年龄段的员工创造温暖有序的新职场环境。



王伟伟 摄

观察

奖金发放一直是不少劳动者关心的问题。马上年底了，关于年终奖发不发、怎么发，成为近期职场热门话题。我国法律法规并未强制规定用人单位必须发放年终奖，故年终奖的发放总体上属于用人单位自主管理的范畴，用人单位应当有权自主决定年终奖发放的条件、数额、时间等具体事宜。

但司法实践中，很多用人单位与劳动者对于年终奖的发放约定并不明确，同时也没有规章制度对此有约束。依据相关法律规定，在用人单位未能提供证据证明其规章制度或其与劳动者就年终奖的发放条件、发放标准、发放金额等存在明确约定的，应由用人单位承担举证不能的不利后果。

社保缴没缴

声音 因用人单位原因导致社保欠缴，我的生育保险找谁要？

案例 陈蓉(化名)在一家公司从事市场内勤工作。2016年8月至2018年12月，陈蓉的社保缴纳状态为欠缴状态。自2019年6月起为实缴状态。2018年8月至12月，因单位经济效益不好，陈蓉和其他多名员工均赋闲在家，公司也未发放工资。2018年12月14日，陈蓉因生育住院花去医疗费用2547.59元。2019年5月21日，陈蓉产假期满后上班。后来陈蓉与公司发生劳动争议，要求公司支付因欠缴生育保险导致生育保险无法报销的19686元。

法院认为，根据《女职工劳动保护特别规定》第八条规定，女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。女职工生育或者流产的医疗费用，按照生育保险规定的项目和标准，对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，由用人单位支付。

该案中，因公司未为陈蓉缴纳自2016年8月至2018年12月期间的社会保险，导致其无法享受生育保险待遇，应当按照陈蓉产假前的工资标准由该公司支付。因陈蓉产假前月平均工资为1800元，产假天数为150余天，原审确定陈蓉的生育津贴为9000元符合上述规定。

观察

2021年，随着《关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》的出台，三孩成为社会关注的焦点问题。对于孩儿爸、孩儿妈来说，最关心的还是谁来带娃？怎么养娃？随着一系列鼓励适龄夫妇生育的政策

密集出台，各类生育假期、生育奖励金为职场父母更好地照顾幼子女提供了政策支持。

就业歧视女职工、怀孕后遭辞退、产假归来后被调岗等违反劳动法的劳动争议，不时见诸报端，也令不少企业付出了代价。然而，或许有人还不知道，除了要争取同等的工作机会和工资待遇外，国家为了保障女职工产假期间工资收入不降低，还有一项重要的生育保障制度——生育津贴制度。

根据法律规定，用人单位有义务为职工缴纳生育津贴这一社保基金。

诚信要记牢

声音 单位管理有漏洞，想钻空子获赔偿，这个想法可取吗？

案例 汽车修理工陈某，在入职一家汽车维修公司之后，公司人事负责人通知陈某签订劳动合同，可陈某一直推诿不愿意签订。与此同时，公司将陈某的劳动关系在社保及劳动就业管理部门进行了备案，且为陈某办理了社会保险。之后，陈某因个人原因辞职，单位为其办理离职手续。可没想到，陈某又将公司告上法庭，要求公司赔偿其未签劳动合同二倍工资。法庭上，该公司举证证明，早在一年前，陈某也曾因未签订劳动合同主张二倍工资起诉前东家，得到仲裁支持。

法院认为，用人单位在行政机关备案的职工录用花名册中包含工作内容、劳动报酬、劳动合同期限等劳动合同法第十七条规定的部分必备内容，且为劳动者缴纳了社会保险的，应当认定用人单位不存在恶意损害劳动者合法权益的行为。在此情况下，劳动者故意不签订书面劳动合同，以未订立书面劳动合同为由主张二倍工资的，属于违反诚信原则谋取额外利益，人民法院不予支持。

观察

职场上，一个人的诚信有多重要？这不仅是法律规范，更是对一个人道德的考验。遵守职业道德、诚实守信，既是劳动者的道德义务，也是劳动者的法律义务，还是构建诚信社会的重要组成部分。在劳动合同签订中，劳动者应当诚实守信履行劳动合同约定，变更时的如实告知义务；在劳动合同履行中，忠实履行岗位职责严守劳动纪律；在不违反法律规定和社会正义的基础上，对单位忠诚，才能在激烈的社会就业竞争中获得长期稳定的工作岗位。

然而，司法实践中，有个别劳动者却以身试法：学历造假、泡病假、拿完户口就走人、不履行竞业限制义务……这种只顾眼前利益不计长远后果的行为，吃亏的还是自己。

年假有，休不到——有不少劳动者发出这样无奈的叹息。今年除夕夜能在家吃上团圆饭吗？带薪年休假落实的怎么样？

回顾2023，职场人最关心什么？发生劳动纠纷，如何维护自身合法权益？职场人最需要具备的品质是什么？

观察

认为，虽然公司支付了解除劳动合同的经济补偿金，但他工作满10年(不满20年)，解除劳动合同的当年还有10天带薪年休假由于工作原因没有休，要求公司支付未休年假的补偿。

公司认为，老陈因自身原因没有提出休年假，且在上一年度还休了2个月的病假，因此不同意支付年假补偿。

仲裁委审理后认为，老陈在上一年度请的病假没达到3个月以上，公司仍须支付老陈当年未休年假的工资报酬。

观察

一到年底，放假就成了热门话题。根据国务院办公厅印发的《关于2024年部分节假日安排的通知》，2024年春节调休放假8天，从初一到初八。如果企业安排员工在除夕休带薪年假，那至少可以放假9天。

据报道，不少企业提前发布春节假期安排，且不少企业提前发布春节假期安排，且不占用年假额度。还有的企业，选择了折中的放假方案，让员工除夕放假，但前提是要用年假抵扣或者是安排提前一天开工。

还有一些中小企业表示，除夕当天不放假，但是不需要到公司坐班，远程办公即可。

虽然2023年法定节假日余额已经归零，但别忘了，还有带薪年假。《职工带薪年休假条例》第五条规定：“单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。”因此，用人单位对于职工带薪年假是有统筹安排权的，换句话说“休不休由职工说了算，但是怎么休由用人单位说了算”。

说到底，还是要用人单位和劳动者互相理解，只有和谐的劳动关系，才能既保证生产经营的正常运转，同时也让劳动者感受到被关怀、被尊重，从而促进企业的良性发展。

奖金发多少

声音 说好的年终奖，能到手吗？

案例 李先生和大海公司(化名)签订劳动合同时对于劳动报酬约定，奖金将依据公司及个人的绩效指标达成情况发放，绩效指标及目标绩效奖金发放原则另见绩效政策。后因大海公司未能发放承诺的绩效奖金，李先生提出解除劳动合同。劳动仲裁裁决大海公司应支付李先生绩效奖金6万余元，大海公司不服该仲裁结果提起诉讼，法院判决大海公司支付李先生目标绩效奖金6万余元。

法院认为，劳动合同中明确约定劳动报酬按照双方签订的《雇佣协议》执行，且双方于雇佣协议中明确约定了薪酬包含基本工资及目标绩效奖金，故双方约定的目标绩效奖金应为李先生薪酬的组成部分。大海公司认可公司并无相关绩效政策，亦未进行绩效考核，大海公司应承担举证不能的不利后果。经法院核算，劳动仲裁裁决认定的金额并无不当。

法官认为，当劳动关系双方因目标绩效奖金支付问题产生纠纷时，应当由用人单位方就其工资核算的标准及其不需要支付相应奖金承担举证责任。如果用人单位与劳动者双方并未就绩效奖金的支付条件做出特别约定，应当认为该奖金的支付与公司的盈利状况没有关联。公司无论是亏损还是盈利，只要劳动者正常提供了劳动且满足了劳动合同要求的条件，则应按足额支付劳动者绩效奖金。

最终，法院认定，大海公司应当支付李先生绩效奖金6万余元。

第九次全国职工队伍状况调查显示，我国新就业形态劳动者达8400万人，成为职工队伍的重要组成部分。新就业形态劳动者的权益问题日益受到社会关注，2023年取得哪些进展？

年终奖作为一种额外的薪酬福利，对于职场人来说意义重大。马上年底了，职场人的年终奖拿到了吗？

本报记者 周倩

新就业形态劳动者找“东家”

声音 与公司签订了灵活从业人员服务协议，我到底算不算公司的人？

案例 张某是一家物流公司的快递员。工作中，张某收派件所用的交通工具由物流公司提供，物流公司对其进行管理。2022年9月27日，张某在上门取件途中发生交通事故受伤。张某要求物流公司为其申报工伤未果，后申请劳动仲裁，请求确认其于2022年6月19日至9月27日与物流公司存在劳动关系。

庭审中，物流公司称，张某并非公司员工，并提供了公司与某科技公司签订的服务外包协议、该科技公司与张某签订的灵活从业服务协议、以及科技公司向张某发放工资的记录。

张某称从未见过该服务外包协议，并提出自己签订灵活从业服务协议，是在物流公司安排下通过手机短信验证码校验进行电子签约的，自己并未见过协议内容。物流公司未举证曾向张某披露服务外包协议和灵活从业服务协议。

当地仲裁委调查发现，某科技公司每月发放的工资数额与物流公司软件结算的一致。张某在物流公司的工作，符合劳动关系的基本特征。物流公司与科技公司签订的服务外包协议并未向张某披露过，且该协议内容是格式条款。

最终，仲裁委裁决确认张某与物流公司存在劳动关系。

观察

在新就业形态劳动争议案件中，一些快递物流企业常利用信息和主导权不对称，以外包方式组织用工，要求快递员注册为个体工商户或订立灵活从业协议，但实际上仍直接对快递员进行工作管理和安排，在劳动者主张权益时否认与劳动者之间存在劳动关系，将“外包”当成规避法律责任的“挡风板”。

快递小哥、网红主播、网约车司机、网约车家政服务人员……随着新就业形态的发展，越来越多的灵活就业人员出现，新就业形态劳动者的权益也备受关注。能不能找到“东家”、发生工伤谁来管，是千千万万的灵活就业者最关心的事。

今年2月，人社部发布《新就业形态劳动者劳动合同和书面协议订立指引(试行)》，明确将职业伤害保障制度写入文件，解决新就业群体的职业风险。此前，2021年7月出台的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》，将新就业群体纳入劳动保障基本公共服务范围。

随着法律法规的日趋完善，各地也制定相应措施：在上海，快递员、外卖员可以按规定参加社保了；在湖北武汉，网约车司机有了流动党支部；在山东济南，暖心驿站还能提供法律援助、政策咨询、职业技能培训等服务；在北京，社区老年餐桌开放，让外卖小哥吃上实惠餐……实实在在的便利，让新就业形态劳动者感受到越来越多的温暖。

休假“余额”能否补

声音 带薪年休假何时休、谁说了算？

案例 老陈2014年入职某公司，是一名老员工了，后来在与公司解除劳动合同时，老陈

发展特色产业 助力乡村振兴

推进油茶产业高质量发展对于保障国家粮油安全、助推乡村振兴具有重要意义，是实现生态美、产业兴、百姓富的重要举措。广西壮族自治区南宁市把油茶产业发展纳入各级林长履职的重要考核指标，市、县、乡三级林长通过组织油茶产业发展招商会、现场推进会、调研指导等方式，在落实最严格的耕地保护制度下，通过组建“公司+合作社+基地+农户”的合作模式，降低种植经营风险，引导林企和农人根据市场需求逐步扩大种植规模。另外，各级林长办、镇村两级林长牵头组织林企、农人开展油茶种植政策宣讲暨技术培训会，积极推行“百分之百良种、百分之百大苗、百分之百花果苗”造林模式，重点推广香花、岑软系系列油茶良种，培育本土油茶产业品牌，引入油茶产业龙头企业，提升油茶产品深加工率、综合利用市场接受度。2023年南宁市油茶新造林面积预计达6.5万亩。到2025年底，力争完成油茶新造林面积22万亩，全市油茶籽年产量达4000吨，年产茶油达1100吨以上。(刘胜宇)

畅通信访渠道 高效化解难题

安徽省蚌埠市龙子湖区延安街道依托“党建+信访”工作机制，结合信访联席会议制度，积极探索矛盾纠纷多元化解新路径，通过打造“一站式”矛盾纠纷调解中心——“信访超市”的形式，推动群众诉求“一站式”受理，一揽子调处、全链条解决，努力让群众信访诉求“最多跑一地”。“信访超市”设立接待处、调解室、矛盾纠纷调处室、心理咨询室等，组建一支由党员干部、心理咨询师、专业律师、社会工作者及网格员等多方力量组成的综合调解队伍，积极开展矛盾纠纷化解、法律咨询、心理咨询、政策咨询、进展反馈等相关服务。“信访超市”不断健全完善高效便捷地多元化矛盾纠纷解决机制，积极探索新时代信访工作的新模式，全力解决问题、化解矛盾，延安街道从未发生一起因民间纠纷调解不及时而引发的刑事案件，有力地维护了社会稳定。截至目前，“信访超市”累计登记受理矛盾纠纷58起，办结57起，办结率98.27%，群众满意率100%。(赵雪山)

推进机制建立 规范管理进程

近年来，广西壮族自治区南宁市司法局持续发力，稳步提升政府法律顾问、公职律师覆盖率，不断推进政府法律顾问、公职律师制度化、专业化和规范管理进程。为解决一些部门公职律师配置难的问题，市司法局不断探索推进公职律师共享使用机制，在提升公职律师配备数量的基础上，持续优化公职律师分布结构，依照“职能相近”“应配尽配”原则，让公职律师数量充裕的部门与数量较少的部门进行对口帮扶、效能输出。南宁市积极引导政府法律顾问和公职律师发挥专业实践优势，在政府重大行政决策、行政协议、行政合同、法律风险评估、法治政府建设工作中发挥积极作用，有效地为政府规避法律风险。截至2023年12月，南宁市共有公职律师475名，配备具有法律职业资格专职法务人员的党政机关已全部设立公职律师，聘任172名律师及3家律师事务所担任法律顾问，56家单位建立法律顾问队伍，12个县(市、区)实现法律顾问全覆盖。(覃艺婷 王瑜)

强化源头治理 维护合理诉求

信访工作是法院审判执行工作的延伸，是衡量法院工作质效的“晴雨表”，也是反映人民群众满意度的“风向标”。安徽省蚌埠市蚌山区人民法院立足“事要解决、怨要疏解”的基点，以“时时放心不下”的政治责任感，将“送上门来”的信访工作变为“上门去做”，为群众化解急难愁盼问题。蚌山区人民法院成功化解一起大额医疗损害案件，死者家属王某多次上访，同时在他的带动、总惠下，很多医患纠纷当事人也纷纷效仿，严重干扰了这家医院的正常工作，造成较恶劣的社会影响。蚌山区法院接访了王某，人情入理地与他交流，找准了王某缠诉闹访的症结，消除了对抗，促成他理性维权。经过蚌山区人民法院调解，某医院一次性赔偿医疗费、死亡赔偿金等各项损失共计50万元。原告王某表示服判并承诺息诉罢访。今年以来，蚌山区法院共受理群众来访146人次157件信访件，其中重复访46件26人次，集体访两批次，办结154件。(陈雷 彭佳佳)

广告