

全省女职工特殊权益保护专项集体协商案例

女职工创新动力不足 协商优化福利待遇来破解

【协商背景】 丸仁电子(南京)有限公司地处六合经济开发区,于2001年投产,主要生产电子连接器。公司现有职工490余人,其中女职工461人,占职工总人数的90%。近年来公司

司负责人及多位日籍高管专门召开会议讨论要约内容,反复核算,对比相关数据,及职工方提出的涉及增长点的可行性等。最终敲定了以总经理古谷真人

正式协商时,双方代表分别从公司和女职工的角度提出了问题。比如:行政方代表提出合并优秀提案奖和月度浮动考核奖,根据公司现有财务情况,适当激励也可达到激发创新创造的目的。

【协商议题】 工会委员会组织全体成员及职工代表通过召开座谈会、发放调查问卷等形式广泛收集女职工意见、建议,梳理出公司在女职工权益保护、福利待遇等方面存在的不足。

【协商过程】 丸仁公司是日本独资企业,公司的高层管理者、技术品质等核心部门负责人都是日本籍,对于工会提出协商不支持不配合。工会没有气馁,多次跟日方总经理约定档期,力求当面汇报。

经过几轮讨论,总经理同意按照职工方诉求,设立两奖,鼓励广大女职工在日常工作中继续发挥聪明才智。

职工方和行政方在拉锯式谈判协商过程中彼此也更能体谅对方的难处,各有让步,本着企业好、职工更好的目的推进协商,成功签署了女职工权益保护专项集体合同草案。



【协商成果】

1. 增设优秀提案奖和月度浮动考核奖,当月核算;2. 福利标准上浮30%,综合职工意见选定节日慰问品;3. 涉及禁忌岗位女职工工配齐三检及防护用品;4. 更正现有公司女职工工休假制度,按最新政策执行;5. 提供经费优化母婴室、职工书屋等活动阵地。

【专家点评】

此案例给我们的启示是:一是集体协商议题的确定,必须结合企业实际、职工所盼。公司工会针对女职工占比90%以上,存在女职工年龄渐长,创新动力不足,以及

受疫情、国际市场下行等影响企业持续发展现状。提出了有利于调动女职工积极性创造性和保障特殊权益的协商议题,促进实现双赢。二是充分发挥工会委员会的组织优势,依靠广大职工,调动一切积极因素,形成对集体协商维护职工合法权益的统一认识。三是坚持有事好商量、有事多协商、勤沟通。加强协商会议前的沟通,通过邮件、工作群等形式多次与外方负责人商讨,最终达成对协商议题的共识,有效激发了女职工的积极性和创造性,增强了女职工对企业的认同感和归属感。

维权观察

两部门发文:重申严禁歧视新冠肺炎康复者等劳动者

人社部、最高人民法院于近日发布《关于加强行政司法联动保障新冠肺炎康复者等劳动者平等就业权利的通知》(以下简称《通知》),严格禁止歧视新冠肺炎康复者等劳动者。

近期,部分单位违反劳动法、就业促进法、传染病防治法等法律法规规定,以曾经新冠肺炎病毒核酸检测阳性等为由,限制新冠肺炎康复者等劳动者求职,相关劳动者平等就业权利受到侵害,社会广泛关注。

根据《通知》,用人单位和人力资源服务机构不得以曾经新冠肺炎病毒核酸检测阳性等为由,拒绝招(聘)用新冠肺炎康复者等劳动者;不得发布含有歧视性内容的招聘信息;除因疫情防控需要,不得违反个人信息保护法等相关规定,擅自非法查询新冠肺炎病毒核酸检测结果。

加大招聘活动监管力度。人社部门要加强对用人单位、人力资源服务机构招聘活动监管,及时查处违法行为。对用人单位发布含有歧视新冠肺炎康复者等劳动者招聘信息的,人力资源服务机构未履行合法性审查义务的,发现一起严肃查处一起。对情节严重或者造成严重不良影响的,督促整改。

加强就业歧视案件审理工作。用人单位对新冠肺炎康复者等劳动者实施就业歧视、擅自非法查询新冠病毒核酸检测结果的,劳动者可以侵害平等就业权、个人信息权益等为由,依法向人民法院提起诉讼。对案件事实清楚、法律关系明确的就业歧视案件,人民法院要做到快立、快审、快结。劳动者请求人民法院调查取证,人民法院对于符合法定条件的申请要积极主动进行调查。案件审理中,人民法院要充分尊重当事人的举证能力,合理分配举证责任,保护劳动者合法权益。

完善人社部门和人民法院协调配合机制。各地人社部门、人民法院要建立就业歧视情况和统计信息通报制度,完善相关政策措施和司法解释。人民法院在审理就业歧视案件过程中,发现用人单位招聘信息含有歧视性内容的,可以将违法行为线索通报给人社部门,人社部门要及时予以核查,并将查处相关违法行为情况反馈给人民法院。

此前,人社部、国家卫健委已发布《关于坚决打击对新冠肺炎康复者就业歧视的紧急通知》,依法维护新冠肺炎康复者就业权益。

来源:《工人日报》

法官说法

未按规定时间上班遭解雇 男子起诉公司 法院:劳动者应遵守普适性的劳动纪律



【基本案情】

张某原为某公司员工。2018年12月7日张某因交通事故受伤,道路交通事故认定书载明“受伤当事人伤势轻微”,后张某曾到多家医院就诊治疗。

2019年1月劳动行政部门因故决定中止工伤认定程序。此后,张某以“伤病缠身、无钱治疗,不能执行每天8小时工作制,且已与公司口头约定其“作息时间根据身体状况确定”为由,自行决定每天上下班时间。2019年全年累计出勤共计119.75天。2020年4月30日,公司与张某谈话,明确要求其按照公司规定的8小时工作制上班,但张某此后仍多次迟到早退。2020年5月24

日,某公司以张某不按照要求按时上下班,随意早退,工作态度消极为由解除与张某的劳动关系,公司将解除决定也告知了工会。张某以公司违法解除劳动合同为由,提起仲裁申请,经仲裁机构处理后,张某诉至常州市武进区人民法院。

【法院审理】

劳动纪律又称职业纪律,是劳动者应遵守的最基本行为准则和规范,是劳动者在劳动过程中应遵守的劳动规则和劳动秩序。劳动纪律是用人单位为形成和维持生产经营秩序,保证劳动合同得以履行,要求全体员工在集体劳动、工作、生活过程中,以及与劳动、工作紧密相关的其他过程中必须共同遵守的规则。劳动纪律保证生产、工作的正常进行,其本质是全体员工共同遵守的规则。《劳动法》第三条规定,劳动者应当完成劳动任务,提高职业技能,执行劳动安全

卫生规程,遵守劳动纪律和职业道德。第二十五条规定,劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:严重违反劳动纪律或用人单位的规章制度的。劳动纪律的内容大致分为如下两种:一是生产过程方面的纪律,如生产操作规定、技术操作规程、安全生产规程等;二是日常行为方面的纪律,如日常考勤、工作态度、工作责任等。二者构成了劳动纪律的主要内容。遵守劳动纪律和职业道德,是劳动者的基本义务。按时上下班,属于劳动者应遵循的基本常识和准则。张某在未履行请假手续,未提供证据证明其患病需要休养,也未就劳动合同约定的工作时间进行变更的情况下,长期不按时上下班,且经公司约谈告知后,仍拒不遵守考勤制度,对正常的生产经营秩序造成了影响,明显违反基本的劳动纪律,属于严重违纪行为,公司据此与其解除劳动合同并无不当。二审法院均未支持张某的相关请求。

【法官说法】

国家立法赋予用人单位劳动关系的单方解除权,即《劳动法》第二十五条与《劳动合同法》第三十九条之规定,基于《劳动法》的规定,用人单位可以劳动者“严重违反劳动纪律”合法解除劳动合同,但《劳动合同法》却将该依据剔除,造成立法上的不统一,给法律的适用带来很大的疑惑:在用人单位没有经过民主程序制定且已向劳动者公示或告知的规章制度时,

用人单位能否直接以劳动者“严重违反劳动纪律”为由合法解除劳动合同?

有观点认为,《劳动法》和《劳动合同法》均由全国人民代表大会常务委员会通过,法律位阶相同,《劳动合同法》相较《劳动法》为特别法和新法,故在两法对于用人单位单方合法解除劳动合同的规定不一致时,应当优先适用《劳动合同法》的规定。

笔者认为,用人单位可以劳动者“严重违反劳动纪律”为由合法解除劳动合同,理由如下:《劳动法》仍现行有效,该法第三条第二款中规定:“劳动者应当遵守劳动纪律和职业道德”,这是立法明确的劳动者的基本义务,劳动者应当遵守,单位也可以此规定要求和约束劳动者的行为,劳动者不予遵守自然应当承担相应的后果。另外,《劳动合同法》第三十九条规定了用人单位合法解除的几种情形,其中并不包含概括性、兜底性的条款,但社会现实是动态发展且纷繁复杂的,任何法律与制度都不能穷尽新情况,如果将解除依据寄希望于企业制定事无巨细的规章制度不现实也不合理,如果机械地适用《劳动合同法》第三十九条将造成立法对劳动者的过度倾斜保护,不利于劳动关系的和谐稳定,需要适用总则性的条款进行兜底,故适用“严重违法劳动纪律”解除劳动合同关系有充分的现实必要性。

人民法院在判断劳动者的行为是否属于“严重违反劳动纪律”时,会考量以下因素:一是劳动者必须具备主观恶意;二是劳动者的行为给用人单位造成的损失后果必须达到严重的程度,损失后果包括经济损失、商誉损失,甚至管理秩序等。

常州市武进区人民法院 陈柳青

权益视点

新业态劳动者职业伤害如何保障? 江苏做法来了

平台就业等人群已成为一个庞大的群体,用工关系复杂,人员流动性大,伤害事故发生率高。如何解决这个群体的职业伤害保障,走出一条不同于现行工伤保险制度之路,成为各地探索的新课题。

2022年6月24日,受江苏省人社厅的委托,江苏省政府采购中心就新就业形态就业人员职业伤害保障试点委托承办项目进行公开招标采购。本文根据招标文件,来看职业伤害保障如何通过商业保险机构具体实施。

总体办法——四大环节由商业保险机构办理

文件内容:政府主导、社会力量承办方式,按行政区划分别选择一家商业保险机构(联合体),协助服务地区开展职业伤害参保登记、职业伤害确认、劳动能力鉴定、待遇支付及公共法律服务等。

文件解读:将由本地政府机构确定的商业保险机构,在参保、认定、鉴定、支付四大重要环节上来主办或者协办。具体做法是,把全省的职业伤害保险业务按行政区划分为三个标段,分别发包,每标段确定1名中标候选人,不得转包。合同履行期限是2022年8月1日至2023年12月31日。

分包一,南京市、徐州市、镇江市、淮安市、宿迁市,预算金额:600万元。

分包二,苏州市、盐城市、连云港市、南通市,预算金额:600万元。

分包三,无锡市、常州市、扬州市、泰州市,预算金额:600万元。

伤害确认——快速响应主动查勘

文件内容:在服务地域范围内,有效提升职业伤害事故72小时报案率,建立48小时事故调查响应制度,提升事故核实的准确性和时效性。对保险机构的服务要求是提升职业伤害事故报案率,建立48小时事故调查响应制度,建立完善职业伤害案件调查服务流程。

文件解读:不同于工伤保险用人单位30日内、劳动者一年内申报,新形态职业伤害的申报时限以小时计,追求目标是72小时申报,申报之后,48小时展开调查。

事故调查,总的要求是由人社部门指令,商业保险机构组织开展调查,调查结果告知人社部门。可见,不同于工伤事故的调查由人社部门承担调查职责,职业伤害事故调查强调快速响应,第一时间现场调查,采用录音、拍照、摄像、勘验笔录、调查笔录等形式取证,与常见交通事故保

险公司的事故查勘相似。这充分发挥了保险机构人员充足、通讯和交通条件具备、查勘手段和经验丰富的优势。这些资源、条件、经验、能力等优势充分发挥,使得新形态就业人员职业伤害调查确认即符合职业特征,又减少了伤害职工申报职业伤害的麻烦。

劳动能力鉴定——保险机构协助

文件内容:保险机构协助省、市劳动能力鉴定委员会组织开展劳动能力鉴定现场检查身体、资料流转、结论发放等工作。服务要求是提醒及时申请劳动能力鉴定,协助组织开展劳动能力鉴定,协助组织疑难案件或协助上门鉴定。

文件解读:劳动能力鉴定依然由设立在人社部门的劳动能力鉴定委员会组织开展,商业保险机构起到提醒、协助组织、协查案情等配合作用。这一方面工作,不同于上一阶段事故调查阶段起主要承办作用,商业保险机构起到协助作用。

待遇支付——提高服务对象体验度

文件内容:协助开展职业伤害保障医疗费用报销工作,有效降低医疗费用报销争议,切实提高服务对象体



验度;协助开展一次性待遇及长期待遇核查、发放、反馈等工作,提升待遇发放效能和准确度,降低职业伤害保障待遇发放风险。服务要求是协助开展医疗费用报销工作,协助开展待遇核查、发放、反馈等工作,协助做好职业伤害保障资金风控。

文件解读:社保机构指引平台企业、受到职业伤害的人员准确选择职业伤害保障、医疗保险、商业保险报销类型,新业态就业人员的职业伤害,要根据实际情况,选择医疗费用报销类型。商业保险公司另外主要是做费用单据核查、不同类型的保障保障费用承担监督控制。

一般交通事故造成的工伤,职工可以同时享受商业保险和工伤保险待遇,也就是大家熟悉的待遇“双赔”。职业伤害参保职工是否可以双

赔,从文件中尚看不出。不过文件要求保险企业“根据江苏省社保中心要求,核实医疗发票真伪及是否与商保公司、医保部门等重复报销”,这样的表述体现了医疗费不双赔的一贯做法。

值得注意的是,文件还要求,商业机构根据江苏省社保中心要求,配合建立资金运行分析模型,对资金收支风险进行预警,对异常支出提出警报;对平台企业单位缴费额浮动提供测算支持。资金收支监测、企业单位资金缴费测算这样的事务都交付出去,这有点令人担忧。由于按照采购合同第七条约定,支付给商业保险机构的费用,均为按照年度职业伤害保障资金征收金额的一定比例,商业保险机构是否会为了自身收益,在资金运行分析模型设计、资金收支风险预警以及企业的缴费测算等方面,做出有利于自己的行为,而对职业伤害保险基金安全产生不利影响,并加大平台企业缴费负担?

公共服务——专业化有效覆盖

文件内容:要求建立项目服务体系,建立能够覆盖服务地区各级行政区域的项目服务体系,组建不少于50人的属地化专业服务团队,配有调查查勘车辆,根据县(市、区)及以上行政区域配备查勘车辆,有效覆盖服务区域。需要协助开展职业伤害保障各项业务,协助提供职业伤害确认、劳动能力鉴定、职业伤害待遇的申请提醒、操作指引、申请受理、文书送达等工作;提供职业伤害保障政策咨询和争议处理服务,协助做好问题反馈途径指引;制定切实可行的应急预案。提供与江苏省人社信息一体化平台系统对接应用功能,协助人社部门开展宣传培训。

文件解读:招标文件中大号加下划线的着重表述,要求“供应商承诺提供驻场人员人数不低于本项目服务团队人数的50%,需提供承诺函,不提供的做无效投标处理”。对保险机构的团队人员要求应具有法律、医学、财务专业的本科及以上学历人员、具有IT专业证书的人员、具有保险或风险管理、数据分析专业的本科及以上学历人员等。可见,人社部门对于职业伤害常规的案卷材料、事故调查、待遇申领、争议纠纷、法律事务等处理,基本都交给了商业保险机构。

(招标文件来源:中国政府采购网) 江苏省总工会职工法律援助律师 徐旭东