

热点指南

法律讲堂

新年伊始,这些劳动新规须知道

■ 潘家永

新年伊始,劳动保障领域迎来诸多新规。劳动者遇到哪些维权困境时可以获得法律援助?工会如何做好新就业形态劳动者的维权工作?如何有效治理拖欠农民工工资现象……笔者为您逐一盘点。

扩大法律援助范围 让法治暖民心惠民生

法律援助,是国家建立的为经济困难公民和符合法定条件的其他当事人无偿提供法律咨询、代理、刑事辩护等法律服务的制度,是公共法律服务体系的组成部分。它关乎人民群众和案件当事人的权益保障,是暖人心的重要民生工程。

我国首部法律援助法于2022年1月1日起施行,与原法律援助条例相比,这部法律对法律援助范围作出了适当扩大,规定了14种可以申请和实施法律援助的事项。就劳动和社会保障领域而言,劳动者由于下列事项因经济困难没有委托代理人的,可以向法律援助机构申请法律援助:(一)请求给予社会保险待遇或者社会救助;(二)请求发给抚恤金;(三)请求确认劳动关系或者支付劳动报酬。其中,“社会救助”“确认劳动关系”均是新增增加的。

修订工会法,维护 新就业形态劳动者权益

近年来,依托互联网平台的新就业形态劳动者数量大幅增加,企业组织形式和劳动者就业方式发生深刻变化。人社部等部门曾印发了《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》,要求加强指导和督促企业依法合规用工,依法订立劳动合同等工作。

为了切实维护新就业形态劳动者权益,立法机关对工会法作了修改,并已于2022年1月1日起施行。其主要修改包括:一是扩大基层工会组织覆盖面,明确社会组织中的劳动者有依法参加和组织工会的权利,将工会组织以及工会工作的覆盖面由“企业、事业单位、机关”扩展为“企业、事业单位、机关、社会组织”;二是工会适应企业组织形式、职工队伍结构、劳动关系、就业形态等方面的发展变化,依法维护劳动者参加和组织工会的权利;三是与法律援助法相衔接,明确县级以上各级总工会依法为所属工会和职工提供法律援助等法律服务。

采取失信联合惩戒措施 维护农民工工资权益

根治拖欠农民工工资问题,关系千家万户的生计福祉,关系社会和谐稳定与公平正义。为了加大欠薪的清理力度,维护农民工工资权益,人社部制定了《拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单管理暂行办法》(2022年1月1日起施行),让拖欠农民工工资的行为无所遁形,让违法失信者寸步难行。

暂行办法规定:用人单位拖欠农民工工资,具有下列情形之一,经人社部门依法责令限期支付工资,逾期未支付的,人社部门应当作出列入决定,将该用人单位及其法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员列入失信联合惩戒名单:(一)克扣、无故拖欠农民工工资达到认定拒不支付劳动报酬罪数额标准的;(二)因拖欠农民工工资违法行为引发群体性事件、极端事件造成严重不良社会影响的。人社部门一旦作出列入决定后,将失信联合惩戒名单信息共享至同级信用信息共享平台,由相关部门在政府资金支持、政府采购、招投标、融资贷款、市场准入、税收优惠、评优评先、交通出行等方面依法依规予以联合惩戒,最长期限可达3年。

查询时应当提交单位介绍信、经办人有效身份证明、加盖单位公章的查询申请表,以及查询对象系单位在职人员或者拟招录人员的有关材料。

对于不属于从业禁止的岗位,用人单位该如何查询员工的犯罪记录呢?规定第四条第一款规定,个人可以查询本人犯罪记录。因此,用人单位可以要求员工个人查询并提供公安机关出具的《无犯罪记录证明》。不过,如果申请人有犯罪记录,但犯罪的时候不满18周岁,被判处5年有期徒刑以下刑罚的,公安机关亦应为其出具《无犯罪记录证明》。

(作者系安徽警官职业学院教授、兼职律师)

■ 谢炳城

年终奖是指企业在每个年度末对员工给予工资以外的额外奖励,是企业激励员工努力工作的手段。但劳动法并没有规定企业一定要发放年终奖,通常由企业自主决定。

梁某于2020年12月入职某科技公司任客服专员,双方约定月工资4800元。公司规章制度规定,“公司每年多发一个月工资作为年终奖,发放标准以当年度在职时间按月折算,不满一个月的不予计算。每年3月份发放上年度年终奖,发放前离职的,则不再发放。”梁某知晓并签收了该规章制度。

2022年1月,梁某离职,办理离职手续时,梁某要求公司支付2021年度的年终奖4800元,或者出具书面证明在3月份发放全体员工年终奖时一并给其发放,遭到公司拒绝。公司认为,规章制度明确规定员工在发放年终奖前离职的,不再发放。双方沟通未果,就此发生争议。

点评

本案争议的焦点是,企业规定员工在发放上年度年终奖前离职的,年终奖不再发放,是否合法?实务中有两种不同观点,一种观点认为,年终奖并非劳动法规定必须要发放的薪酬福利,企业对年终奖的发放标准、规则、数额等,有自主决定的权利。企业规定离职员工不予发放年终奖,并不违反法律规定。另一种观点则认为,双方对年终奖有约定的,企业应当遵守约定,年终奖对应的是上一年度的工作业绩,员工在该年度一直是在职状态,一个年度终了且符合年终奖获得条件时,企业理应发放该年度的年终奖。

笔者赞同第二种观点。

首先,劳动法未规定企业必须发放年终奖。

目前,国家法律法规并没有对年终奖作出具体规定,一般是企业根据实际经营状况、员工的业绩表现等因素,确定年终

企业规定员工离职不发年终奖,合法吗?

奖发放与否、发放条件、发放标准等。简单而言,年终奖发不发、发多少、怎么发,由企业自主确定。在双方没有约定的情况下,年终奖属于企业提供的员工福利,一般由企业“说了算”。通常来说,企业制定年终奖发放规则时,应遵循公平合理、同工同酬等原则,不可厚此薄彼,以免引起不必要的争议。

劳动法第47条规定,“用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益,依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。”

其次,双方有约定年终奖的,企业应当履行约定。

如前述,年终奖属于企业提供的福利,发不发由企业“说了算”,然而,企业一旦与员工约定年终奖,该年终奖则不再属于企业福利,而属于员工劳动报酬的组成部分。当员工符合双方约定的年终奖领取条件时,企业必须依约发放,否则构成拖欠劳动报酬,需承担相应的法律责任。常见的约定方式有:劳动合同约定、企业规章制度规定、年度绩效考核,等等。

国家统计局《关于工资总额组成的规定》第4条规定,“工资总额由下列六个部分组成:(一)计时工资;(二)计件工资;(三)奖金;(四)津贴和补贴;(五)加班加点工资;(六)特殊情况下支付的工资。”《关于工资总额组成的规定若干具体范围的解释》指出,关于奖金的范围:(一)生产(业务)奖包括超产奖、质量奖、安全(无事故)奖、考核各项经济指标的综合奖、提前竣工奖、外轮速遣奖、年终奖(劳动分红)……

本案中,公司规章制度规定了员工的年终奖发放规则,属于企业已与员工约定了年终奖,发不发年终奖不再是企业“说了算”。梁某2021年全年在职且无不良表现,符合公司规定的年终奖领取条件。公司规定员工离职时不予发放年终奖,因排除了员工获得年终奖的权利,属于无效条款,公司应当依约定向梁某发放2021年度年终奖4800元。

(作者系国家高级人力资源管理师)

