



学习宣传贯彻《实施办法》

有力保障产业工人主人翁地位 充分发挥产业工人主力军作用

浙能集团多措并举学习宣传贯彻《实施办法》

■胡斌

《浙江省实施〈中华人民共和国工会法〉办法》(以下简称《实施办法》)的最新修改,充分体现了贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想特别是习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述的浙江自觉,进一步弘扬了习近平重要思想与时俱进的执政理念、遵循规律的发展理念和开拓进取的创新理念;充分体现了贯彻落实依法治国部署要求、大力推进工会工作法治化的浙江主动,进一步加强了新时代工会组织依法开展工作的法治保障和维护职工群众合法权益的法治支撑;充分体现了贯彻落实与省域经济社会发展相适应、吸收固化各级工会在能级工资集体协商、产业工人队伍建设改革、新就业形态劳动者权益保护、工会服务阵地建设等诸多方面好经验好做法的浙江特色,进一步丰富了工会维权服务的手段和内容,以法治之力推动竭诚服务职工群众的工作

水平再上新台阶。

《实施办法》发布后,浙能工会做了什么?

《实施办法》发布后,浙能工会编印了宣讲参阅件,纳入集团工会“守好红色根脉·班前十分钟活动”第四季度重点宣讲内容提示单;运用职工广泛关注的自媒体平台通过解读推文、普法课堂和有奖线上竞答分期开展宣贯;还把《实施办法》作为工会各类培训班的必修课程,结合《实施办法》和集团工会工作实际,修订发布了《集团工会工作管理办法》,充分体现了企业规章制度与《工会法》《实施办法》等法律合规要求的有效结合。

《实施办法》给浙能产改工作带来什么信号?

新修改的《工会法》把产改写进了总则条款,从国家法律的高度为工会推动产改提供了依据。近年来,浙能集团工会在集团党委的统一领导下,坚持高起点高站位系统性谋划、

整体性推进,走出了一条清晰的浙能产改路径,形成了浙能产改的协同共治格局,一系列推动高技能人才培养、使用、评价、激励、保障的新机制新举措得到健全落实。截至2022年底,集团高技能人才在技能人才队伍中占比从产改前的16.18%提高到32.1%,过去5年间共涌现出全国技术能手1名、省级技术能手41人、省级及以上劳模工匠76人、浙江金蓝领23人,“人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才”的企业氛围在浙能空前浓厚。

工会推动产改,不仅是工会的一项法定职责,也逐渐成为浙能工会的一种政治自觉、思想自觉和行动自觉。因为通过牵头抓总推进产改工作,浙能工会在职工中的凝聚力、号召力大大增强。

《实施办法》细化了《工会法》关于“产改”的规定,增加了“在高质量发展建设共同富裕示范区中发挥主力军作用”。作为省委省政府能源产业发展

的主抓手、能源合作的主平台、能源供应的主渠道、能源安全保障的主力军、环境保护的主战场和能源科技创新的主引擎,浙能集团坚决扛起国企责任,加快推进产改,加快培养一支高素质劳动大军,努力让浙能产业工人主人翁地位更有保障、让浙能产业工人主力军作用发挥更加充分。

《实施办法》的最新修改,进一步增强了浙能工会干部坚定不移持续深化推进产改的使命感、责任感和紧迫感。

为宣传贯彻落实《实施办法》,浙能工会今后将怎么做?

全面学习领会并贯彻落实。集团工会将向集团党委做好专题汇报,把学习宣传贯彻《实施办法》列入集团党委理论学习中心组学习的重要内容,以“关键少数”带动“绝大多数”,确保学习实效;紧密结合浙能工会工作实际,进一步完善工会内部管理制度,加强各项工作规范化建设,不断提升工会工作法治化建设水平。

全面推行能级工资集体协商制度。探索推行能级工资集体协商制度是此次新修改《实施办法》的亮点之一。浙能集团将在各营运企业全面推行能级工资集体协商制度,把能级工资集体协商落到实处。

全面深化推进产改工作。浙能集团将认真贯彻落实好省总和省国资委联合印发的《关于充分发挥国有企业在推进新时代浙江产业工人队伍建设改革中示范带动作用的实施意见》精神,聚焦“创新+”完善思想政治引领体系、“改革+”强化落实职工技能素质提升的主体责任体系、“服务+”加快优化创新创业体系、“开放+”探索构建浙能特色的“幸福共同体企业领头雁”行动体系,在加强产业工人思想政治引领、构建产业工人技术技能形成体系、充分发挥产业工人主力军作用上做好示范。

(根据作者在省总工会学习宣传贯彻《实施办法》座谈会发言稿整理,作者系浙能集团党委委员、工会主席、职工董事)

文明交通 你我同行

近日,为进一步提高辖区广大群众交通安全意识,共同维护良好的交通秩序,共建文明、安全、畅通、和谐的道路交通环境,杭州市委宣传部(文明办)、杭州市公安局交警支队、上城区文明办、共青团上城区委等紧紧围绕“文明交通,你我同行”主题开展了一系列形式多样的宣传活动。

“严格遵守交通法规,文明

行驶……”交警、交通志愿者、外卖小哥、出租车司机、市民群众都积极参与其中,旨在提醒每一位交通参与者,既要遵守法律,文明参与交通,又要了解交通安全隐患,掌握防护技能,确保自己和他人的生命安全。

图为交警、外卖小哥等高声宣读倡议书后,在“文明交通,你我同行”主题横幅上签名。

通讯员连国庆 摄



以案释法

员工考核不及格,公司直接辞退?

法院:此举违法!

年关逼近,打工人们又将面临公司五花八门的考核,而越来越多的公司将绩效考核贯彻到员工管理的各个环节中,有的公司还会因员工绩效考核表现不佳将其解聘。那么,公司以员工考核不合格这一理由直接辞退员工是否合法呢?

案情简介

王先生于2022年8月8日入职一家贸易公司,担任采购经理。双方签订《劳动合同》一份,约定合同期限自2022年8月8日起至2023年8月7日止,月工资为16000元。

2022年10月28日,王先生签收了公司制定的《员工手册》。该手册第九页第三章载明:连续两个月评分差,则淘汰并进入辞退流程;在公司得分排名末位10%,则淘汰并进入辞退流程;连续两个月评分差,进入解除劳动合同或降职降薪流程;年度评分为差,进入解除劳动合同或降职降薪程序;公司与该员工协商达成一致后,签订《降职降薪协议》。如无法达成一致,则进入解除淘汰流程。

王先生2022年10月绩效考核38分,11月绩效考核34分,12月绩效考核25分。

2023年1月10日,公司向王先生发出《辞退通知书》:鉴于您在本公司服务期间:2022年10月绩效考核38分,2022年11月绩效考核为34分,2022年12月绩效考核25分。绩效满分为100分,及格分数为60分,连续3个月绩效考核均未及格。根据《员工手册》及相关考评方案,即连续两个月评分为差,则淘汰并进入辞退流程。现公司决定予以辞退。薪资结算至2023年1月10日,社保公积金结算至2022年12月,1月10日支付50%薪资,剩余50%薪资将于工作交接完成且供应商发票、货物齐全后,2个工作日内发放……

2023年1月13日,王先生申请仲裁,要求公司支付解除劳动合同经济补偿金及代通金24000元,仲裁委未支持。

王先生不服,提起诉讼,要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金16000元。

庭审经过

法院经审理认为,依法订立的劳动合同具有约束力,用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

本案中,公司辞退王先生

的理由系依据《员工手册》第三章第二条第八款和绩效考核方案“连续两个月评分为差,则淘汰并进入辞退流程”;王先生则认为公司《员工手册》约定不合法,故本案的争议焦点在于公司是否存在违法解除劳动合同的情形。

首先,根据法律规定,劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的,用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同。虽王先生绩效评分为“差”,但此情形并不完全等同于王先生“不能胜任工作”,而公司提交的证据亦不足证明王先生不能胜任工作。

其次,即便王先生不能胜任工作,公司作为用人单位,应当安排劳动者进行岗位培训,或者依其能力重新分配调整工作岗位,王先生仍不能胜任工作的,公司才能依法解除劳动合同。庭审中,双方一致确认,公司未调整过王先生工作岗位,公司同时表示安排过王先生在内的全体员工进行综合培训。法院认为,公司未就培训

事实进行举证,且综合培训并非针对王先生所在岗位,不能以此认定公司尽到了协助劳动者适应工作岗位之义务。

因此,公司解除劳动合同的行为显然违反法律规定,公司应当向王先生支付赔偿金。结合王先生工作年限及工资标准,王先生主张金额无误,法院予以准许。

同时,公司作为用人单位,应以和谐、友善的社会主义核心价值观为指引,合法、合理行使用工管理权。用人单位制定考核机制的初衷本应是规范劳动者薪资等级、激励劳动者提升工作成效,如据此直接认定劳动者无法胜任工作并解除劳动合同,显然损害了劳动者的合法权益,应当承担相应的法律责任。

综上所述,法院判决公司向王先生支付违法解除劳动合同赔偿金16000元。

法律分析

我国法律为了尽可能保护双方权益,在赋予权力的同时,也要求要满足一些前提条件。

劳动合同法第四十条规定,有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知

劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同:(二)劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;

原劳动部在《关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》(劳办发[1994]289号)第二十六条第三款中规定,本条第(二)项中的“不能胜任工作”,是指不能按要求完成劳动合同中约定的任务或者同工种、同岗位人员的工作量。用人单位不得故意提高定额标准,使劳动者无法完成。

劳动者没有具备从事某项工作的能力,不能完成某一岗位的工作任务,这时用人单位可以对其进行培训,提高其业务技能,也可以将其调换到能够胜任的工作岗位上,这是用人单位负有的协助劳动者适应岗位的义务。如果用人单位尽了这些义务,劳动者仍然不能胜任工作,说明劳动者不具备在该用人单位的职业能力,用人单位可以在提前30日书面通知或额外支付一个月工资的前提下,解除与该劳动者的劳动合同。

据劳动法库

便捷享受社保待遇 惠及所有人

《社会保险经办条例》
12月1日起施行

《社会保险经办条例》自2023年12月1日起施行。

《条例》共7章63条,主要规定以下内容:

一是紧扣社会保险法,明确条例调整范围。规定经办基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等国家规定的社会保险适用本条例。

二是明确经办机构职责,强化服务管理监督。规定社会保险经办机构办理社会保险关系登记和转移,记录和保管社会保险经办信息,及时进行社会保险待遇核定和支付。要求经办机构规范社会保险经办服务和管理,明确社会保险经办监督的具体内容和要求。

三是减少证明材料,明确办理时限。加强有关部门与经办机构信息共享,明确享受社会保险待遇的相关证明材料,缩短社会保险经办时限,明确社会保险关系转移接续程序,建立健全异地就医医疗费用结算制度,要求经办机构加强无障碍环境建设,为老年人、残疾人等提供便利。

四是完善管理制度,强化监督措施。

五是明确法律责任,严惩违法犯罪行为。对骗取社会保险基金支出,隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金或者违规投资运营等违法行为,规定了相应法律责任。

来源:中国政府网微信公众号

法治时评

企业管理别任性

■李英锋

年终快要到了,年终奖的话题热度也逐渐上涨。

据《扬子晚报》报道,由于身体原因,去年底,在江苏某公司上班的彭女士在全年工作日的倒数第二天离职了。涉事公司的规章制度中明确规定,员工只有上满全年,才能在第二年的1月领取上一年年终奖。生硬地理解,彭女士未“上满全年”,未出全勤,并不符合公司规章制度设定的领取全勤年终奖的条件。但彭女士缺勤一天,并非因旷工、事假等原因,而是因为去年底,在感染病毒后身体不适的情况下依然坚持上班,工作期间病情并未好转,彭女士遂提出休假请求,但公司始终未同意。彭女士实在无法坚持工作,无奈之下,才在去年12月29日从公司离职。经过法院审理,认定彭女士该年工作满一年,可以领取该年度的年终奖。

以往,因劳动者提前离职、未出满全勤、未坚持到年终奖发放节点等原因引发了大量年终奖欠发、拒发纠纷,一些用人单位坚持严苛的年终奖发放标准,认为劳动者必须干满全年才有年终奖,甚至认为差一天也不行,而劳动者则对年终奖的发放条件、范围、标准等有不同的看法。

彭女士一案就因差一天未干满一年引发,具有很强的典型性,法院的判决不仅在个案中起到了维护劳动者权益、定分止争的作用,对其他用人单位和劳动者准确理解年终奖的发放尺度、

预防和化解年终奖发放纠纷也具有普遍的法治教育意义。

劳动者有休病假的权利,用人单位也有根据劳动者的病情、诊断信息及时核批病假的管理义务。酌情核批病假对应着劳动者的健康需求,也对应着用人单位人性化需求的需求。显然,公司应批病假而未批与彭女士的离职有直接关系,公司的做法罔顾彭女士的健康需求,侵犯了劳动者的休息休假权,很不人性化,也违背了法律精神。公司的管理不当导致劳动者在账面上差一天“上满全年”,这一不利后果不应由劳动者承担。法院的判决厘清了纠纷的是非曲直,维护了劳动者领取全勤年终奖的权利,也释放了案例的教育、引导功能。

如果因用人单位的不当管理行为或违法侵权行为致使劳动者不能满足领取年终奖的条件,也应把用人单位的过错因素考虑在内,不能把责任都推给劳动者。同时,有规章制度未经工会、劳动者协商讨论,未告知劳动者,或劳动合同免除用人单位责任、排除劳动者权利等情形,规章制度、劳动合同就缺乏法律效力。在没有相关规章制度,或规章制度、劳动合同对年终奖的发放事项规定或约定不明的情况下,就应结合劳动者的离职原因、离职时间、绩效表现等因素来判断。如劳动者不存在违法违规、侵犯用人单位权益等问题,工作表现也不在发放年终奖的负面清单范围内,就应按一定比例享受年终奖。

法治宣传进社区 惠民普法暖人心



“12·4”国家宪法日暨“宪法宣传周”到来之际,台州市路桥区路北街道政法办组织司法干部、公安民警、党员青年、网格员

等深入开展法治常识的宣传。图为社区的网格员在向群众宣传宪法精神和法治知识。

通讯员蒋友青 摄