

我市编制《东营市依法规范劳动用工问题工作建议》

规范劳动用工行为 维护劳动者合法权益

记者 张振

本报讯 为进一步维护劳动者合法权益,规范我市劳动用工行为,减少劳动争议的发生,促进我市劳动关系的和谐稳定,市人力资源和社会保障局、市中级人民法院、市总工会联合编制了《东营市依法规范劳动用工问题工作建议》(以下简称《工作建议》)。11月26日,市政府新闻办召开新闻发布会,对《工作建议》进行解读。

“由于劳动者运用法律手段维护自身权益的意识增强,再加上用人单位用工不规范的问题仍然比较突出,今年以来,无论全市还是市本级,受理相关案件总量均呈大幅增长态势。”市人力资源和社会保障局党组成员、副局长、三级调研员王晓军在发布会上说,2021年1至10月份,全市共立案受理劳动人事争议案件3568件,较去年同期增长58.6%,市本级受理案件1222件,较去年同期增长64.9%。针对这一问题,我市多部门结合劳动争议仲裁、审判实际,编制了《工作建议》。第一批一共包括两册,《劳动规章制度篇》和《加班费篇》,主要目的就是指导用人单位科学规范用人,多行“坦途”,少走弯路,保障劳动权益,减少用工纠纷,促进规范高效发展。

市人力资源和社会保障局本着务实、管用的原则,把平时经常遇到的案例,群众经常咨询的问题能收进来的尽可能不遗漏,围绕与劳动规章制度、加班费两个内容密切相关的问题,共征集到122个具体问题,最终提炼、合并成33个问题,其中劳动规章制度编列了16个问题,加班费编列了17个问题。

其中,《劳动规章制度篇》包括规章制度的性质、内容、制定和修改程序、证据保存、是否可以使用罚款、降低工资标准应当履行哪些程序、996工作制是否有效、绩效工资的运用、特殊工作是否需要行政审批手续、员工加班是否需事先经单位批准、“包薪制”是否合法、用人单位不承担工伤责任是否具有法律效力、事假如何处理、合同解除权是否有期限限制。《加班费篇》包括加班费的概念、种类、存在的情形、如何计算、举证责任分配、仲裁时效、最低工资是否包含加班费、值班不能等同加班、加班是否可以调休、约定加班费是否有效、劳动者有权拒绝违法超时加班、用工单位和劳务派遣单位是否承担连带赔偿责任、加班审批等。

“和谐用工关系是劳动关系建设的核心,是劳动维权的终极目标。”王晓军说,作为劳动纠纷的化解者、劳动和谐的维护者,市人力资源和社会保障局在设计《工作建议》时,将维护双方合法权益作为共同目标和出发点,既体现对劳动者权益的保障,也体现对用人单位发展的维护,在依法依规前提下,统筹双方权益,兼顾双方实际。比如,在《加班费篇》第四条,区分平时延长工作时间、休息日、法定节假日三大类,列举加班费计算方法,既便于用人单位正常核算、足额发放,更利于劳动者计算加班所得、合理提出诉求、减少个人损失。

另外,《工作建议》依照现有劳动人事法律法规、规章,结合我市劳动用工现状及劳动仲裁实践,从理论到实践、从抽象到具体、从浅到深,重点对劳动规章制度、加班中的现有法律理解分歧较大和法律空白的热点难点问题进行了解读,并结合案例进行了讲解。“在组织语言和表达方式上,我们尽量避免用晦涩难懂的法律专业用语,而采用通俗易懂的语言,在把问题说明白的同时,力求把细节讲清楚,让劳动者和用人单位一看就明白,一看就理解。”王晓军表示。