

这三项福利企业必须发吗?

说起住房公积金、采暖费和高温津贴,有些用人单位错误地认为这些项目均是职工福利,是否给付、给付多少是企业的自主权利,法律干涉不着。事实究竟是什么?下面3个案例说明:职工这三大硬性福利并非企业自主权范畴,更不是可给可不给。

案例1 住房公积金非五险一金,不是法律强制性规定?

农民工李小翠在一家投资股份有限公司工作,自入职起公司就未为其缴纳住房公积金。离开公司3年后即2017年9月,她向公司所在地的住房公积金管理中心递交投诉信一封,申请为其追讨2014年5月至2017年5月间公司欠缴的住房公积金。

住房公积金管理中心经调查核实向公司发出《责令限期办理补缴决定书》,认定公司应为李小翠补缴住房公积金24482.30元。公司不服该决定诉至法院,法院判决驳回公司的诉讼请求。

法律评析

2015年起实施的《住房公积金管理条例》第十五条、十七条规定:单位录用职工的,应当自录用之日起30日内到住房公积金管理中心办理缴存登记。

北京市实施《住房公积金管理条例》若干规定第九条、第十条规定:单位应当依法为职工办理住房公积金账户的设

立、转移、封存、注销等相关手续。单位应当按时、足额缴存住房公积金,不得少缴、多缴或者逾期缴存。

上述规定表明,用人单位为职工缴纳住房公积金已经是法律、法规强制性规定,用人单位必须为职工交纳。

案例2

退休职工取暖费报销,不是单位的法定义务?

张某贤老人系一家公司的车间操作工,其于1962年参加工作,1990年4月退休,2010年12月29日因病死亡。自2008年至张某贤去世的3年间,该公司以改制为由,未给他交纳取暖费,他只能自己交纳。

张某贤去世后,其一双儿女吕宝明、吕宝凤曾多次找公司及政府相关部门,要求解决取暖费问题,但一直未能解决。2017年11月23日,吕宝明、吕宝凤申请仲裁,此后又诉至法院。

法院审理后,最终判决该公司向原告支付2008年至2010年取暖费补贴4530.21元。

法律评析

当下,对在职职工及退休职工的取暖费普遍存在一种错误观念:以为取暖费系职工福利,企业有自主决定是否给付、按何种标准给付。而《劳动法》第三条的规定是:职工有享受福利待遇的权利。

《北京市供热采暖管理办法》第十七条第一款规定,用户与供热单位签订合同的,由

合同约定的交费人支付采暖费。未签订合同的,由房屋所有权人或者承租政府规定租金标准公有住房的承租人按照规定支付采暖费。对此,第二款又规定:采暖费由用户所在单位负担,单位应当负担。

根据上述第二款的规定,在职工获得直接补贴之前,原由所在单位负担的采暖费,继续由所在单位负担为宜。由此可见,用人单位为职工报销采暖费,既是一种福利,也是职工所在单位的法定义务。本案中,张某贤系单位退休职工,也应享受该福利待遇。

案例3

高温补贴,企业可发可不发?

林晓涛是一家物流公司的搬运工。苦累不说,最难熬是在夏季顶酷暑冒高温干活却没有一分钱高温补贴。

当得知在同城打工的同乡每年夏季都有600多元的高温补助费时,林晓涛找到老板提了高温补助费的事。老板回答说:“高温费发与不发是企业自己的事。咱们公司效益不佳,几年前就不发了。”

法律评析

《关于进一步加强工作场所夏季防暑降温工作的通知》第四条(七)项规定:用人单位安排劳动者在高温天气下(日最高气温达到35℃以上)露天工作以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的(不含33℃),应当向劳动者支付高温

津贴。高温津贴的具体标准由省级政府或省级劳动保障部门制定。

《北京市高温补贴发放标准》规定:在6-8月份发放高温津贴:(1)室外露天作业人员高温津贴调整为每人每月不低于180元;(2)在33℃(含33℃)以上室内工作场所作业的人员,高温津贴调整为每人每月不低于120元;(3)高温津贴属于劳动者工资组成部分,应计入企业工资总额,与劳动者工资一并发放,计算个税。据此,林晓涛应当享有不少于540元高温津贴费。

近日,全国总工会下发《关于认真做好2019年职工防暑降温工作的通知》,要求各级工会要认真履行法律赋予的群众监督职责,督促用人单位按照《职业病防治法》《防暑降温措施管理办法》等法规政策要求,落实防暑降温主体责任。要督促用人单位落实各项保障措施,改进生产工艺和操作流程,采用良好的隔热、通风、降温措施,为职工提供必要的个体防护用品;合理安排或调整作业时间,采取换班轮休等方式,适当增加高温作业环境下职工休息时间;按规定发放高温津贴,不得以防暑降温饮料和必需药品充抵高温津贴。如发现用人单位存在相关违法违规行为,工会要及时提出整改意见。若用人单位拒不接受工会监督整改意见的,应依法提请政府有关部门予以处理。

杨学友 检察官

哪些情形解除劳动合同单位有权拒付经济补偿?

编辑同志:

我是一家公司人事部负责人。最近,不断有员工因辞职、解聘、劳动合同到期终止而离开工作岗位。由于解除劳动合同的原因不同,所以,围绕是否支付经济补偿、按什么标准支付经济补偿等问题常常发生争议。现在,我急于知道的是:在哪些情形下,用人单位可以拒绝支付经济补偿金?

读者:胡琳琳

胡琳琳读者:

经济补偿金是在劳动合同解除或者终止后,用人单位依法一次性支付给劳动者的经济上的补助。值得注意的是,并非所有的解除或者终止劳动合同,用人单位都必须支付经济补偿金。

换句话说,就是有下列4种情形之一的,用人单位无须支付经济补偿金:

1.协商解除。此种情形是指由劳动者提出,在用人单位完全自愿的情况下,双方经过平等协商,达成一致提前终止劳动合同。反之,如果由用人单位提出,再协商一致解除劳动合同,用人单位仍需支付经济补偿。

2.过失性辞退。此种情形是指因员工过失解除劳动合同,即在劳动者存在一定过失的情况下,用人单位无须事先通知就可以单方解除劳动合同、辞退劳动者。按照法律规定,此类情况包括:(1)劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的;(2)劳动者严重违反用人单位的规章制度的;(3)劳动者严重失职、营私舞弊,给用人单位造成重大损失的;(4)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;(5)因劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使用用人单位在违背真实意思的情况下订立劳动合同,致使劳动合同无效的;(6)劳动者被依法追究刑事责任的。

3.特殊情况下的劳动合同终止。这些特殊情况主要是:(1)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的。因为《劳动合同法》第四十四条第(二)项规定,“劳动者开始依法享受基本养老保险待遇”是劳动合同终止的法定条件;(2)劳动者死亡或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;(3)以完成一定工作任务为期限的劳动合同期限届满终止的;(4)固定期限劳动合同到期,用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同,劳动者不同意续订而终止劳动合同的。

4.劳动者达到退休年龄而劳动合同终止。因为《劳动合同法实施条例》第二十一条规定,劳动者达到退休年龄,是劳动合同终止的法定理由。而《劳动合同法》第四十六条规定应当支付经济补偿金的情形中,却没有包括这一项。

廖春梅 法官

单位支付经济补偿的数额有限制吗?

常律师:

您好!
我在单位工作了两年多了。最近,因单位原因要与我解除劳动合同,我们在谈到经济补偿金时,有了不同的看法。我想了解一下:针对经济补偿金,法律有什么规定?是怎么计算的?关于补偿的数额有限制吗?谢谢您的答复。

答:

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条规定,经

济补偿金的计算按劳动者在本单位工作的年限来定,具体标准为每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的,向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付,向

其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

关于您咨询的数额限制的问题,法律规定是:如果劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的,向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付,向其支

付经济补偿的年限最高不超过十二年。

北京司法大讲堂 协办
常鸿律师事务所

常律师信箱

免费咨询热线:
13601074357

lawyerchang@188.com



怀柔区市场监督管理局多项措施深化共治体系建设

坚持党政同责,充分发挥协调作用

将食品药品安全工作纳入区政府为民办实事、区政府绩效考核内容,区政府常务会通报创建食品安全示范区工作,机构改革后调整食品药品安全委员会成员单位,充分发挥区食品药品安全委员会办公室的作用,定期召开区食药安委、区食药安办、联络员会议,部署进一步推动创建等工作,巩固创建成果。

加强部门协作,完善部门联动机制

完善农业部门协作机制和卫健委监测信息共享机制,加强部门执法联动,建立部门协作机制,实现部门职能有效衔接、食品药品监管无缝隙全覆盖。加强与公安机关食品药品案件侦查队伍执法联动,进一步完善行政执法与刑事司法衔接机制,打击食品药品安全违法犯罪行为,切实强化执法震慑力。

加强协调引导,发挥镇乡委员会作用

加强镇乡、街道相关部门协作机制的建立,并创建食品安全示范镇乡、街道和镇街食品药品安全委员会工作进行考核督查,强化镇乡政府、街道办事处属地管理责任落实。

落实主体责任,发挥行业组织作用

发挥企业主体作用,推动创建食品安全示范区工作,引

导企业协会制定年度工作计划,定期组织会员开展活动,开展协会年检,强化行业诚信自律,促进行业健康发展。推动企业信用体系建设,增强企业诚信守法的自觉性。



怀柔工商专栏