



福清猝死公交司机家属获赔123万元 公司称已经给所有司机缴纳社保

员工“自愿弃保”该作何解读

□ 本报记者 赵丽
□ 本报实习生 顾小妍

近日,福建省福清市公交司机陈祖军猝死后因不被认定工伤引发家属不满和公众热议。目前,这起事件有了最新进展。

据《法治日报》记者从当地发回的报道,当地有关部门协同汽运公司完成了对陈祖军的工伤认定,其家属最终获赔123万元,已返回老家处理陈祖军后事。汽运公司已为所有司机补缴社保。

通过这一事件,人们更想知道的是:用人单位让员工自愿放弃社保是否合法?员工自愿放弃社保行为是否有效?如果公司拒缴社保,员工该如何维护自身合法权益?

要求员工签署弃保协议 用人单位违反现行法律

1月25日,陈祖军在驾车途中突发心梗。生命的最后时刻,他强忍剧痛,及时减速停车,确保了乘客安全。

陈祖军去世后,其所在的华平汽车运输有限公司曾让所有员工签署自愿放弃社保协议为由,表示不能认定工伤,只肯出于人道主义赔偿家属10万元。

原来,陈祖军曾被公司要求签署一份《自愿放弃社保承诺书》的协议,该公交公司大多数员工也签署了这份协议。据媒体报道,该协议条款约定“本人不愿意在本单位购买社会保险”,并以每月补偿500元的形式发给签署人。

“就因为这个协议,他们才说不按工伤赔偿,(事情)闹大后才说找相关部门鉴定。”陈祖军弟弟表示。

“陈祖军显然是在工作过程中出现了意外情况,虽然心梗是由于其个人健康因素导致的,但这并不影响其被认定为工伤。”中国社会保障学会秘书长、中国人民大学副教授鲁全说。

至于汽运公司所谓的“员工自愿放弃社保”一说,鲁全认为,汽运公司此举不仅毫无法律意识,更涉嫌触犯法律,“包括工伤保险在内的社会保险权是所有劳动者的法定权利,而汽运公司作为雇主,有义务为其员工登记参保。社会保险关系并非普通意义上的民事关系,可以由民事主体自行协商约定,也就是说,用人单位根本没有权力要求劳动者签订所谓的自愿放弃社会保险声明,即使已经签订了这样的声明,也因此违反现行法律而无效”。

中国人民大学劳动人事学院教授韩克庆补充说道:“第一,汽运公司或其下属企业所涉及到的工伤保险,是典型的雇主责任保险,雇员不需要缴纳任何费用,所有的保险费用由雇主来承担;第二,企业即便签了这个协议也是涉嫌违法的,因为不论是五险一金,还是三险一金、五险两金,都是社会保险法明确规定的用人单位的缴费义务。”

员工若未参加工伤保险 发生工伤仍由公司赔偿

1月28日,福清市人社局出具认定工伤决定书,载明“陈祖军同志受到的事故伤害,符合《工伤保险条例》第十五条第一项规定,属于工伤认定范围,现予以视同为工伤。”福清市交通局也表示将确保赔偿及时赔付到位。

1月29日,陈祖军家人与汽运公司达成调解协议,汽运公司一次性支付陈祖军家属123万余元赔偿金。陈祖军弟弟表示,当地政府也给了1

● 用人单位没有权力要求劳动者签订所谓的自愿放弃社会保险声明,即使已经签订了这样的声明,也因此违反现行法律而无效

● 劳动者只要是在工作时间、工作地点,因为工作原因受伤或者死亡,无论是雇员还是雇主的原因,均应视为工伤

● 单位以发少量参保金的形式来规避缴纳足额的社保金,涉嫌违反社会保险法

万余元

的慰问金。

目前,陈祖军家

人已收到汽运公司

支付的所有赔偿款,并已

返回湖北老家处理陈祖军的

后事。

另据汽运公司负责人薛某介绍,

1月29日,其已给公司所有员工都补缴了

社保。薛某同时表示,签订《自愿放弃社保声明书》

是因为员工普遍对缴纳社保的积极性不高,

再加上自己作为管理人员法律意识淡薄。

我国建立了包括基本养老保险、基本医疗保

险、工伤保险、失业保险、生育保险在内的

社会保险制度,以保障公民在年老、疾病、

工伤、失业、生育等情况下依法从国家和

社会获得物质帮助的权利。

劳动法第七十二条规定,用人单

位和劳动者必须依法参加社会保险,

缴纳社会保险费。社会保险法第六十

条规定,用人单位应当自行申报、按

时足额缴纳社会保险费,非因不可抗力

等法定事由不得缓缴、减免。

据鲁全介绍,工伤保险是社会保险

的一个具体险种,也是俗称的“五险

一金”之一,它也是历史上第一个出现的

社会保险险种,工伤保险的责任有一个历史

变化过程,在工业化初期,当劳动者在工

作过程中意外受伤时,往往自行承担;之

后,随着社会文明程度不断提高和工人阶级

对自身权利的争取,在工作过程中,如果是

因为雇主的原因造成劳动者受伤,则由雇

主承担责任;再往后,工伤保险出现了历史

性的飞跃,即劳动者只要是在工作时间、

工作地点,因为工作原因受伤或者死亡,

无论是雇员还是雇主的原因,均应视为

工伤。

“这被称之为‘无过错责任原则’,我国2003

年颁布实施的《工伤保险条例》和2011年

颁布实施的社会保险法,都对工伤保险的

参保条件、给付条件以及不认定工伤的

情况作出明确规定。”鲁全说。

但是如果劳动者没有参加工伤保险,一旦

发生了工伤,该如何赔偿?

鲁全给出答案的是:由用人单位进行赔

偿,而用人单位的赔偿额度也不是双方协

商的结果,而是由用人单位按照工伤保险

待遇所核定的标准进行赔偿,即原本由

工伤保险基金支付的所有待遇,均由用人

单位来进行支付。

“这样的制度安排也使得用人单位有了

参保的经济激励,因为如果其不为劳动者

参保,那么一旦发生工伤,用人单位就要

承担全部的待遇支付责任。”鲁全解释,

用人单位在社会保险制度中既是义务人

(负有缴费责任),也是权利人(享受待

遇),而一旦用人单位不履行义务,最终

影响的是劳动者的权利。

企业拒缴社保屡见不鲜 片面认为增加运营成本

从2019年1月1日起,社保五险缴费由税务机关统一征收,强制征收。在不少业内人士看来,“税费合一”的征收机制不但会降低社保征收的管理成本,提高工作效率,而且会对不良企业拒绝参加社保或欠缴、漏缴、不缴五险费用的违法行为产生震慑效果和监督作用。

但在采访中,《法治日报》记者发现,目前以

各种理由和方式拒缴社保的企业并不少。

据韩克庆分析,企业拒缴社保的原因主要有三个方面:

第一,很多企业在经营过程中认为缴纳社

保增加了运营成本负担,而实际上,双方只要

建立了劳动关系,那么雇主在分担雇员的个

人风险、养老、疾病等一系列社会风险时,为

雇员购买社会保险能够最大限度地保障企业

正常的经营活动。

第二,从历史渊源来看,社保制度在建立

过程中一直使用双轨制,有一些统筹层次还

不高,这是受制度的影响。

第三,实行“税费合一”征收机制后,制度

成熟的地方由社保经办机构向税务征收,其

他较不发达的城市暂时不一定能达到这个

标准。因为前面两个原因已经导致企业缴

费在很多方面不规范,包括欠缴、漏缴或

者降低税率、降低基数等,在这种现实情

况下,如果贸然“一刀切”推进税务征

收,可能会带来一些问题,比如企业欠

费额可能会立刻上升。

“实际上,‘税费合一’征收机制的优势

很明显。一方面,它和工商以及其他一些

信息都是联通的,这对于企业的经营活动

是有利的。另一方面,它有一个专门的征

缴队伍,支持信息系统的技术条件也不错,

可以在一定程度上弥补社保缴费的一些法

律漏洞和制度上的不足。”韩克庆说。

在福清市公交司机猝死事件中,陈祖军

弟弟称,公司曾让员工签署自愿放弃社保

声明书;而公司回应称,员工自愿要求放

弃社保,公司每个月发500元社保金,由

员工自行购买保险。

那么,公司以发社保金的形式不给员工

缴纳社保,是否合法?

有律师告诉《法治日报》记者,单位以

发少量参保金的形式来规避缴纳足额的

社保金,是

违反社会保险法的。根据社会保险法第

八十四条规定,用人单位不办理社会保

险登记的,由社会保险行政部门责令改

正;逾期不改正的,对用人单位处应缴

社会保险费数额一倍以上三倍以下的

罚款。

值得注意的是,采访中,也有

企业主向《法治日报》记者透

露,现实中确实有相当数

量的劳动者不愿意缴纳

社保,这其中包含多种情

况,比如劳动者在老家以灵

活就业形式参加了社保,不愿

重复交;劳动者的收入不高,扣除

社保个人缴纳部分后实际到手的收

入更少,也不愿意交。

政策出台纾解企业困难 监管跟上转变经营观念

2020年7月1日,人社部官方微信公

众号发布消息称,按照国家有关规

定,用人单位和职工应当参加基本养

老保险并按时足额缴纳基本养老保险

费,这既是用人单位和职工的合法权

利,也是用人单位和职工的应尽义务,

不能根据职工或者用人单位意愿而免

除,否则将承担相应的法律责任。

实际上,国家在减免社保费方面也出

台了一些政策,以纾解企业困难,促

进经济恢复增长。

近日,在人社部2020年第四季度新

闻发布会上,养老保险司司长聂明隽

介绍称,2020年,为应对新冠肺炎疫情

影响,根据党中央、国务院部署,人

社部会同相关部门出台了减免企业

社保费政策,从2020年2月到2020

年底,养老、失业和工伤三项社会保

险免、减、缓、降等政策合计减费

1.54万亿元。2015年至2019年,

国家先后6次下调了社会保险单位

缴费比例,共为企业减费近万亿元。

2020年就减免了1.5万亿元。

聂明隽还表示,阶段性降低失业保

险费率政策将延长一年,至2022年

4月30日。

“一方面,国家从企业经营角度,考

虑了减税降费,包括疫情之后减免企

业关于社会保险的缴费部分,减半

征收等;另一方面,政策监管还要

跟上,不要把社会保险缴费当成负

担。当工伤事故或是养老风险来临

的时候,社会保险确实是为企业分

担重担,为个人承载风险的一个非

常好的制度安排,而这种制度安排

也越来越规范。”韩克庆说。

劳动者如果遭遇企业拒缴社保,韩

克庆建议,劳动者可携带劳动合同、

工资条等能够证明劳动关系存在的

相关材料,到社保部门反映、举

报,社保部门查实后会要求公司补

缴。如果公司拒缴社保超过两年的,

可以申请劳动仲裁,追回之前欠

缴的社保。

“如果用人单位不缴纳或补足社

保,则会被处罚。如果因用人单位

未缴社保导致劳动者无法享受社

保待遇而遭受损失的,劳动者可以

要求用人单位赔偿损失。如果用

人单位未缴社保,劳动者也可以依

照劳动合同法第三十八条规定,以

‘未依法为劳动者缴纳社会保险费’

为由,提出解除劳动合同,要

求用人单位支付经济补偿金。”北

京律师赵金涛补充说。

制图/李晓军

□ 本报记者 韩丹东
□ 本报实习生 郑雅莉

近日,为了加强对女职工的劳动保护,减少和解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难,保障其安全和健康,辽宁省人民政府发布《辽宁省女职工劳动保护办法》(以下简称《办法》),自3月1日起施行。

《办法》明确用人单位应当给予经期女职工下列劳动保护:不得安排从事国家规定的经期禁忌从事的劳动;从事连续站立劳动的,每2个小时安排至少10分钟工间休息;经医疗机构或者妇幼保健机构确诊患有重度痛经或者经量过多的,给予1至2日的适当休息。

《法治日报》记者梳理发现,“痛经假”并非辽宁省首创,在全国其他省份也早有类似规定。然而,由于“疼痛程度难以量化”“请假制度繁琐”“职场歧视”等现状,加之增加“痛经假”会增加女职工用工成本,导致“痛经假”难以落地,在一定程度上沦为“鸡肋”。因此,有专家建议,“痛经假”缺乏实施保障,可在制度上将痛经纳入病假范畴。

六成女性存在痛经 多地出台政策保护

“痛经严重时,站都站不住,很难专注工作,必须请假回去休息。”刚刚从事工作的孙云(化名)告诉《法治日报》记者。

据了解,痛经是一种妇科常见病和多发病,是指在经期前后出现小腹或腰部疼痛,严重时可能导致恶心呕吐,冷汗淋漓,痛经治疗棘手,严重影响了广大妇女的工作和学习。

据多家商业机构和媒体联合发布的2017年《中国女性生理健康白皮书》显示,有19.6%的女性存在月经周期不规律;有六成女性存在痛经症状,行经第一天的痛经概率高达76%,痛经时长平均持续1.8天。

为了保障女性生理健康需求,多个省份出台了相关政策。

例如,1990年制定的《北京市实施〈女职工劳动保护规定〉的若干规定》第九条第二款规定,“女职工患痛经,不能坚持正常工作,生产的,经医务部门证明,可以在经期休息一天,算作工作时间”。

据中国劳动关系学院法学院院长沈建峰介绍,2016年《安徽省女职工劳动保护特别规定》已经开始实行“痛经假”的规定,上海、河南、广东、陕西等10多个省份也规定了女性拥有“痛经假”这一权益。

“整体来看,辽宁省规定‘痛经假’是在女性过去经期保护基础上对女性保护的进一步提升,是延续了我国对女性进行特殊保护的立法传统。”北京外国语大学法学院教授姚金菊说。

疼痛程度难以量化 成本增加或遭歧视

“痛经假”政策对职业女性充满人文关怀,但难以具体落地,实操起来还有很多问题。

有媒体报道称,《浙江省女职工劳动保护办法》此前出台了“经医疗机构证明患有‘重度痛经或经量过多’的,企业应给予女职工1至2天的带薪休息”的规定,但规定实施20天后,杭州多家医院都未曾有人开具过痛经病假单。

《法治日报》记者发现,“痛经假”背后最大的争议就是女性就业歧视问题。

此次辽宁省发布《办法》后,不少网友尤其是女性网友抵制这一政策,支持者寥寥无几。“给女性就业留一条活路吧”“以后面试还会问你会不会痛经”等言论,饱含了女性对就业歧视的担忧。

沈建峰认为,所有的放假行为都会增加用人单位的用工成本,从企业追求成本最小化、利润最大化的角度看,增加“痛经假”会增加女职工用工成本,自然会导致其在劳动力市场处于不利地位。如果没有反歧视制度配套,只是增加女职工的各种假期,从总体来看未必对女职工有利。

全国妇联妇女研究所原副所长刘伯红此前在接受媒体采访时表示,如果仅仅用保障性条例对妇女进行保护,而不从根本上解决保护成本的问题,导致保护成本转移到了用人单位身上,会让用工成本较高的女性愈发受到用人单位歧视。用工成本越高,女性就越容易被用人单位拒绝。

“痛经假”还缺乏规范约束,一些地方规定对于“痛经假”的请假标准界限和对员工的待遇规定并不明确,这样的政策选择并不一定很好地平衡了劳动者和用人单位之间的利益,反而导致制度落实困难。”沈建峰说。

在姚金菊看来,“痛经假”实施存在的问题是确诊的可操作性,由于痛经是一种感觉,目前没有什么仪器可以鉴定疼痛程度。而且,鉴定是否痛经会增加女性的心理负担,月经本身具有病理性和隐私性特征,在请“痛经假”的时候,诊断书难免会泄露当事人的隐私。

纳入病假实施体系 鼓励企业人文关怀

对于企业而言,如何才能更好地平衡女性权益保障和企业成本问题? “‘痛经假’规章并未规定工资问题,工资有不同的组成部分,用人单位可以参照哺乳期待规定进行规定。”

“痛经假”期间的工资支付可以根据工作量完成情况计算,具体标准也可以协商。”姚金菊说,“痛经假”并不必然加重企业运营成本,企业可以利用此契机,在加强女职工特殊保护的同时,以此激励女职工。

姚金菊建议,可以配备一些相关福利,更加合情合理地落实人文关怀,如发放缓解不适的红糖、红枣等食品,提供热水暖饮等。同时,企业可以配备一些药物,如布洛芬止痛片等。在工作安排上,尽量不让女职工加班,减少工作时长,实行调休制度等。

那么,是否应该在全国推广“痛经假”?

姚金菊认为,可以根据各个地方用人单位的实际情况,鼓励有条件的地方探索,不必通过立法强制推行,但一定要有维护女性相关权益的配套保障。

根据《女职工劳动保护特别规定》第十四条,用人单位违反本规定,侵害女职工合法权益的,女职工可以依法投诉、举报、申诉,依法向劳动人事争议调解仲裁机构申请调解仲裁,对仲裁裁决不服的,依法向人民法院提起诉讼。姚金菊建议,要注意加强与医疗或卫生保健单位的协同,明确主责单位。女职工被侵权时,有权向人力资源和社会保障、卫生健康、应急管理、医疗保障等部门或者工会、妇女组织投诉举报。收到投诉举报的部门和组织应当依法及时调查处理,或者移送有权处理的部门调查处理,调查处理结果应当告知女职工。由于涉及相关部门过多,在实践中可以进一步明确妇联或工会作为主责部门。

在沈建峰看来,制度和观念是影响“痛经假”实施的重要因素。“痛经假”的制度不完善,一些地方的规定对其待遇规定并不明确,在观念上人们并不认为这种有多重要。因此,如果将其纳入病假,一方面可以强化痛经是一种病的观念,另一方面也会让孤立的“痛经假”有完整的实施体系。

沈建峰同时提出一个问题:目前各种各样的假太多了,但这些假却没有准确的定位和实施机构,导致劳动者未必就能够享有这些假期,另外也容易引发劳动争议,影响劳资关系。

“重要的是落实好现有制度,而不是不断创设各种新假。”沈建峰说。

英雄城南昌:人民军队从这里诞生

上接第一版

但当时,关于组织军队的问题尚未实际开展。

随着中共三大和国民党一大相继在广州召开,第一次国共合作正式形成。1924年5月,黄埔军校正式建立,中国共产党先后派周恩来、恽代英、聂荣臻等人担任军校的政治工作负责人,并从各地选派党、团员和革命青年到军校学习,培养了一批军事骨干。

第一次国共合作后,北伐战争的胜利进军和工农运动的迅猛发展,极大动摇了帝国主义、封建军阀势力的统治,也引起了国民党右派的恐慌。

正当大革命如火如荼发展的时候,国民党反动派背叛革命,背叛人民,向共产党人和革命群众举起了屠刀,成千上万的革命者倒在血泊之中。

血的教训,让中国共产党更加深刻认识到建立革命军队、进行武装斗争的极端重要性。南昌起义正是在第一次国共合作破裂、大革命失败的危急形势下爆发的。

打响第一枪

位于南昌市中山路和胜利路交叉处的洗马池,有一栋灰色的五层大楼,原为“江西大旅行社”,始建于1924年,是当时南昌城内最高的建筑。

1927年7月,中共临时中央在武汉召开常委会,决定在南昌举行武装起义,并派周恩来赴南昌,组织成立中共前敌委员会。

7月27日,起义领导人在江西大旅行社召开会议,成立前敌委员会,周恩来任书记,李立三、恽代英、彭湃任委员。

为什么选择在南昌起义?据讲解员介绍,第一,当时形势危急,如不当机立断,迅速就近起义,共产党所掌握和影响的武装力量就有被瓦解和消灭的危险;第二,南昌城中守敌只有6000余人,起义部队人数约两万余人,兵上占有优势,胜利的把握比较大;第三,南昌交通不便,只有一条南浔铁路,起义后敌军增援无法及时赶到;第四,大革命时期的南昌工农运动高涨,有着非常坚实的革命基础。

1927年的南昌城,全城面积8.28平方公里,人口117万。四周有城墙,共有七座城门。

1927年8月1