

@初入职场的你,这些权益要知道!

这个夏天,909万高校毕业生将进入新的人生阶段。对于初入职场的大学生来说,休假、加班、津贴、工伤……一系列职场词汇将进入自己的生活。对于法律“小白”来说,步入职场,一些关系自身权益的法律知识必须要恶补一下!



关注

女职工享有这些特殊权益

由于生理状况有差异,女性在职场中难免会有特殊时刻。对此,劳动法提出了充分的保障。

劳动法规定,不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。对怀孕7个月以上的女职工,不得安排其延长工作时

间和夜班劳动。

女职工生育,享受不少于90天的产假。

此外,女职工在孕期、产期和哺乳期的劳动权益受到法律的优先保护,法律禁止用人单位无正当理由解除双方的劳动关系。

现实中的一些案例表明,如用人单位存在违法解除行为,除需支付违法解除劳动合同的赔偿金外,还应支付女职工原本在正常劳动关系下依法可获得的产假工资和部分哺乳期工资。

上下班摔伤是否算工伤?

之前已经提到,为员工缴纳社保是单位的法定义务,不能免除,其中,就包含了工伤保险。

什么算工伤?按照工伤保险条例的相关规定,一般来说,工伤认定需同时满足三个关键词:工作时间、工作场合、工作原因。

工作时间内,既包括明确约定的工作时间,也包括加班时间;工作场合上,既包括在单位,也包括因公外出开会、公司举办年会等场合;工作原因上,也不限制那一刻必须在车间从事生

产,类似上班时间在单位接水、上厕所摔倒,也属于从事与工作有关的预备性工作,可以认定为工伤。

值得注意的是,在上下班途中受到的伤害,必须是在上下班途中的合理路线上,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害。

如果职工在上下班途中受到的伤害并非交通事故,比如员工自己步行上班路上滑倒受伤,则无法按照上述规定申请工伤认定。

对职场“霸凌”勇敢说不!

近年来,职场中还涌现出不少霸凌事件。

诸如,银行新员工因不喝领导敬的酒,被辱骂、扇耳光;女员工拒绝跳舞被辞退;男子称聚餐时被高管两次拿烟头烫脸……这些行为往往已经超出了正常的工作管理范围,直接侵犯员工的名誉权、健康权等合法权益。

对这些过分的霸凌行为,可以要求侵权人承担相应的民事责任,包括消除影响、赔礼道歉、赔偿对自己造成的身体伤害治疗、修复等费用。严重的,还可以追

究其刑事责任。

而如果因为正当的维权行为,被欺凌一方遭用人单位违法处理,如违法解除劳动合同等,还可以追究用人单位的责任。

最后要注意,争议解决存在时效限制。一般来说,劳动争议申请仲裁的时效期间为1年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

也就是说,当意识到自己被侵权的时候,一定要尽快采取解决措施。

(中新)



有权获得职业培训 但说走就走没那么简单

职业培训,是迅速提升职场“小白”职场技能第一步。

按照劳动法,用人单位应当按照国家规定提取和使用职业培训经费,根据本单位实际,有计划地对劳动者进行职业培训。从事技术工种的劳动者,上岗前必须经过培训。

也就是说,员工有权获得职业培训。但同时也要注意,对于一些单位为员工提供的特殊培训,比如出国进修等耗费单位大量时间和金钱的培训,一定要注意服务期限的约定。

劳动合同法明确,用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可

以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。

不只是培训,在北京等城市,一些单位还会以为员工落户为条件,约定员工在单位工作一定年限。

例如,员工试图借单位落户指标获得户口后就马上毁约,司法实践中,往往不会认可劳动者这种违反诚实信用的行为。此前,就有某互联网企业员工落户后因违反服务年限提前离职,被判赔偿公司10万元损失。

因此,说走就走,也许没那么简单。

无故克扣拖欠工资 有权要求赔偿金

工作满月,该发工资了!说好的15号,可以随便拖延到20号吗?

劳动法第50条规定,工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

《工资支付暂行规定》还提到,工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节

假日或休息日,则应提前在最近的工作日支付。工资至少每月支付一次,实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。

法律规定,用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的,由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿,并可以责令支付赔偿金。

每周应至少休息一日 加班费有法定标准

劳动法确定了8小时工作制,用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日,但工作中总有意外,加班在所难免。

对加班,劳动合同法明确,用人单位不得强迫或者变相强迫劳动者加班。安排加班的,应当支付加班费。

按法律规定,如果单位安排加班,单位应当支付不低于工资的1.5倍的工资报酬;休息

日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的2倍的工资报酬;法定休假日安排劳动者工作的,则要支付不低于工资的3倍的工资报酬。

对加班费,即使签订了协议,同意公司不支付加班费,也不能被法律认可。单位只要违反了法定工作时间标准、超时安排劳动者延长工作时间,就应承担相应的法律后果。

连续工作一年以上 可享受带薪年假

当连续工作达到一年,职场的第一个歇脚点终于抵达:带薪年假,5天!

不过,不同于社保之类的法定义务,年假可以折抵为工资,也可自行放弃。

根据人社部在2008年发布的《企业职工带薪年休假实施办法》规定,用人单位经职工同意,不安排年休假或者安排职工年休假天数

少于应休年休假天数,应当在本年度内对职工应休未休年休假天数,按照其日工资收入的3倍支付未休年休假工资报酬。

而用人单位安排职工休年休假,但是职工因本人原因,而且书面提出不休年休假的,用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。