

劳动者遇到欠薪可这样维权

工资报酬是广大农民工最直接、最核心的权益，维护好农民工的工资报酬权益对保障和改善民生、促进社会和谐稳定意义重大。年关将至，遇到欠薪该怎么办？一起往下看。

□潍坊日报社全媒体记者 张沁

相关法律规定

《中华人民共和国劳动法》第五十条规定：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。

关于农民工工资的支付问题，《保障农民工工资支付条例》这样规定：

农民工工资应当以货币形式，通过银行转账或者现金支付给农民工本人，不得以实物或者有价证券等其他形式替代。

用人单位应当按照与农民工书面约定或者依法制定的规章制度规定的工资支付周期和具体支付日期足额支付工资。

实行月、周、日、小时工资制的，按照月、周、日、小时为周期支付工资；实行计件工资制的，工资支付周期由双方依法约定。

用人单位与农民工书面约定或者依法制定的规章制度规定的具体支付日期，可以在农民工提供劳动的当期或者次期。具体支付日期遇法定节假日或者休息日的，应当在法定节假日或者休息日前支付。

用人单位因不可抗力未能在支付日期支付工资的，应当在不可抗力消除后及时支付。

维权渠道和方式

遇到欠薪，可在微信上搜索小程序“全国根治欠薪线索反映平台”，登录后按照要求上传欠薪线索即可。属于劳动保障监察范围的欠薪问题都可以在此平台反映。

全国根治欠薪线索反映平台主要面向农民工收集欠薪问题线索，但不局限于农民工群体，其他属于劳动保障监察范围的欠薪问题，如城镇户籍劳动者遇到用人单位拖欠工资，也可通过平台提交问题线索，在处理方式上没有区别。

提交欠薪线索没有地区限制。大家可随时随地提交欠薪线索，提交过程中勾选用工所在地具体县（区）。平台收到线索后将自动分发至用工所在地的地市级人社部门，由该人社部门按照管辖权限直接处理或交相应县（区）人社部门处理。

平台投诉人的相关信息受到保护。根据《关于实施〈劳动保障监察条例〉若干规定》（劳动保障部令第25号）第十一条规定，劳动保障监察机构对举报人反映的违反劳动保障法律的行为应当依法予以查处，并为举报人保密。

此外，还可以拨打用工所在地人社部门举报电话或12333热线进行咨询。



关于就业补助资金那些事

为推动实施就业优先战略，落实各项就业创业扶持政策，规范就业补助资金管理，提高资金使用效益，近日，财政部、人力资源和社会保障部修订了《就业补助资金管理办法》。哪些人可领取就业补助资金？如何领取？

●什么是就业补助资金？

由县级以上人民政府设立，由本级财政部门会同人力资源和社会保障部门管理，通过一般公共预算安排用于促进就业创业的专项资金。

就业补助资金分为对个人和单位的补贴、公共就业服务能力建设补助两类。对个人和单位的补贴资金用于职业培训补贴、职业技能评价补贴、就业见习补贴、一次性求职补贴、一次性创业补贴、社会保险补贴、公益性岗位补贴及其他支出；公共就业服务能力建设补助资金用于就业创业服务补助和高技能人才培养补助及其他支出。

同一项目就业补助资金补贴与失业保险补贴有重复的，个人和单位不可重复享受。

●哪些人可以领职业培训补贴？

享受职业培训补贴的人员范围包括：防止返贫监测对象、毕业年度高校毕业生（含技工院校高级工班、预备技师班、技师班和特殊教育院校职业教育类毕业生，下同）、城乡未继续升学的应届初中毕业生、农村转移就业劳动者、城镇登记失业人员、就业困难人员等（以下统称六类人员），以及符合条件的企业职工。

●培训补贴用在哪些方面？

对参加就业技能培训和创业培训的六类人员，培训后取得符合规定证书的（包括职业资格证书、职业技能等级证书、专项职业能力证书、培训合格证书，下同），给予一定标准的职业培训补贴。

各地应精准对接产业发展和培训对象需求，定期发布急需紧缺职业（工种）指导目录，对指导目录内的职业培训，可适当提高补贴标准。

对为城乡未继续升学的应届初中毕业生垫付劳动预备制培训费的培训机构，给予一定标准的职业培训补贴。其中农村学员和城市低保家庭学员参加劳动预备制培训的，可给予一定标准的生活费补贴。

对企业新录用的六类人员，与企业签订1年以上期限劳动合同，并于签订劳动合同之日起1年内参加由企业依托所属培训机构或政府认定的培训机构开展岗位技能培训，培训后取得证书的给予职工个人或企业一定标准的职业培训补贴。

对接国家有关规定参加企业新型学徒制培训、技师培训的企业在职职工，培训后取得证书的，给予职工个人或企业一定标准的职业培训补贴。

各地人力资源和社会保障、财政部门可按规定通过项目制方式，向培训机构整建制购买就业技能培训或创业培训服务，按规定对国家重大改革中的失业人员开展职业技能培训，对承担项目制培训任务的培训机构，给予一定标准的职业培训补贴。

●职业培训补贴怎么领？

职业培训补贴实行“先垫后补”和“信用支付”等办法，每人累计最多享受3次。有条件的地区可探索为培训对象建立职业培训个人信用账户，鼓励培训对象自主选择培训机构和课程，并通过信用账户支付培训费用。

据人力资源和社会保障部网站

员工考核不达标 用人单位能辞退吗

一些用人单位以激励员工为由，设置末位淘汰考核制度，建立考核指标体系，划分考核等级，对等级靠后的员工进行淘汰。那么，员工考核不达标，用人单位可以直接解除劳动合同吗？

案例

市民王先生于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》，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》。其中写明：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流程；公司与该员工协商一致后，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月绩效成绩为38分，11月绩效成绩为34分，12月绩效成绩为25分。2023年1月10日，该公司向王先生发出《辞退通知书》，薪资结算至2023年1月10日。

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。

解析

末位淘汰制作为用人单位的规章制度，并非意味着用人单位对业绩考核结果居于末位（或靠后）的劳动者可以单方面予以辞退。以考核不及格为由，直接辞退员工，属于违法解除劳动合同。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”，而该公司提交的证据亦不足以证明王先生不能胜任工作。

即便王先生不能胜任工作，该公司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，该公司才能依法解除劳动合同。

若用人单位违法解除劳动合同，劳动者有权要求用人单位支付经济赔偿金或要求继续履行劳动合同。最终，法院判决该公司向王先生支付违法解除劳动合同赔偿金16000元。

法条链接

劳动合同法第三十九条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）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；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。

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：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（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；（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

本报综合