

广东工会 融媒体中心 融媒周报

广东省总工会微信公众号

【直接到账3600元!这笔钱即将截止申领!】

2025年度育儿补贴将于12月31日截止申请,逾期未提交申请的视为自动放弃当年申请资格,快动手手指赶紧申请!



【华为手机、电蒸锅、消费券……超42万份好礼免费抽!】

工友们,进入“粤工惠”小程序,参与11月粤工惠享日主题活动“惠享生活 工暖身心”,就有机会赢取华为智能手机、苏泊尔多功能蒸煮锅、满10.01元减10元微信消费券、唯品会大额优惠券。



广东省总工会视频号

【男子上门教骑自行车,学员多为20-30岁】

骑自行车也能上门教学?上海的姚先生提供“收费上门教骑自行车”服务,每次收费几百元,一个小时就能学会,学员以年轻人为主。



【果农展现劳动人民的智慧】

近日,江西赣州,果农用两根木棍制成“分果器”,下方摆放纸箱,自动筛选大小脐橙。



广东工会微博

【是否该为骑手办门禁卡?】

一道门禁,将外卖骑手挡在配送路上的“最后100米”。骑手愁超时、业主担忧安全、保安处两难,还滋生了私下售卖门禁卡的乱象。“是否应该为外卖骑手办理门禁卡”的讨论随之兴起。



南方工报头条号

【广东省产业工人素质提升班2025级开学典礼暨劳模工匠本科班2025届毕业典礼在广州举行】

11月19日,广东省产业工人素质提升班2025级开学典礼暨劳模工匠本科班2025届毕业典礼在广东南华工商职业学院举行,84名学员顺利毕业,80名新生入学。



(兰兵 整理)

# 为工伤认定中的“民有所呼 政有所应”点赞

■本报评论员刘靓

## 慧眼会语

11月20日,人力资源社会保障部印发《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见(三)》(以下简称“意见(三)”),明确职工工伤医疗救治中受到医疗侵权、居家工作、上下班途中发生非本人主要责任交通事故等情形工伤认定及认定依据,进一步解决工伤保险实践问题,更好保障职工和用人单位合法权益。(详见本报11月21日第1版)

一是厘清了医疗损害侵权与工伤事故的关系。实践中,工伤职工在医疗救治中,因医疗事故导致死亡,经常引发是医疗侵权还是工伤的纠纷。意见(三)明确,职工因工作原因受到事故伤害或患职业病,在治疗过程中,医疗机构的医疗侵权并不影响原工伤事故或职业病的工伤认定。意见(三)明确,医疗侵权行为不改变工伤性质,切实保障了工伤职工的合法权益。

二是明确了居家工作受伤应认定为工伤的情形。随着新就业形态和工作方式的兴起,传统工伤保险制度面临新的挑战,越来越多的劳动者被安排居家办公,而在家工作期间发生事故伤害能否认定为工伤,过去缺乏明确依据而纠纷不断。意见(三)明确,按照单位安排居家办公,有充分证据证明职工居家工作期间确因工作原因受到事故伤害的,不应因在家工作而影响认定工伤。这一规定回应了居家办公常态化的现实需求,填补了法律空白,为保障广大劳动者权益提供了明确指引。

三是明确了职工在家办公属于“工作时间和工作岗位”的情形。实践中,有

劳动者在家临时处理工作或居家办公或在家加班时“突发疾病”死亡或经抢救无效在48小时内死亡,在申请工伤认定时因无法证明是在工作时间和工作岗位而屡屡受挫。意见(三)明确,申请人有充分证据证明在家处理工作是根据用人单位的工作要求及工作需要,且与日常的工作强度和工作状态基本一致,明显占用劳动者休息时间的,可以视为“工作时间和工作岗位”。该规定显然回应了社会关切,消除了纷争。

四是进一步界定了“上下班途中”情形。实践中,有人上下班路上拐个道去买菜或接送小孩或探望父母,属不属于严格意义上的合理路线,有很大争议。意见(三)明确,职工以上下班为目的、在合理时间内往返于工作单位和居住地之间的合理路线,属于上下班途中,并列了若干种“合理时间”和“合理路线”情形,同时明确,合理时间、合理路线的确定应结合日常上下班的周期性、相对固定性等统筹考量,但不包括休假等属于开展个人活动或处理私事的往返时间和路线。这有效解决了因证据问题导致的认定难题。

五是进一步明确“非本人主要责任”的认定。按照法律规定,用人单位对工伤负有举证责任。但实践中,不少工伤认定机构却把交通事故“非本人主要责任”的举证责任让工伤者来承担,不但符合法律规定,还增加了工伤者的精神负担和维权成本。意见(三)明确,“非本人主要责任”的认定,应当以公安机关交通管理部门等有关单位出具的法律文书或者人民法院的生效裁判为依据,减轻了工伤受害者的举证负担,还避免了因“举证不能”而败诉的风险。

事实上,这已不是人社部第一次及

时回应社会关切。近年来,人社部频频出台政策措施,解决劳动关系领域的新问题:

2021年7月16日,人社部与多部门联合发布《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》(人社部发〔2021〕56号),首次明确平台用工关系,为外卖骑手、网约车司机等新就业形态劳动者筑起权益“防护网”。

2025年4月10日,人社部等部门联合印发《关于全面开展工伤保险跨省异地就医直接结算工作的通知》(人社部发〔2025〕17号),解决工伤职工垫资压力大、跑腿报销烦的问题,让数据多跑路、群众少跑腿。

这一系列举措,展现了人社部积极适应经济社会发展新形势、及时回应民生关切的担当精神。

民生无小事,枝叶总关情。劳动者的“权益保障网”是否牢固,关乎社会发展的活力与公平。人社部不回避、不遮掩,直面这些社会痛点、难点,以清晰的政策解读回应公众,体现了将人民放在心中最高位置的根本立场。这种“想群众之所想,急群众之所急”的态度,本身就是一种温暖而有力的承诺。

意见(三)的发布,不仅解决了工伤保险实践中的具体问题,更体现了政府部门积极主动作为的工作作风,拆除了干群之间的“信息壁垒”,有效挤压了谣言空间。这种及时关注社会变化、回应群众关切的执政理念,值得点赞。同时,也期待这种“主动发声、直面关切”的作风能够成为政府部门的常态,在不断回应民意、解决问题的过程中,持续推动国家治理体系和治理能力现代化,共同擘画更加美好的民生图景。



## 补偿受委屈的员工,并非鼓励职工受委屈

新闻事件:日前,胖东来发布《胖东来侵犯人格尊严的补偿标准》,其中列举了2025年1月1日—10月31日共计33例员工被侵犯人格尊严的案例,总补偿金额达359000元。33个案例当中,有3名员工被补偿5万元,这一举措在网络上引发热议。

媒体观点

华声在线:有人将其误解为“鼓励职工受委屈”,实则恰恰相反,这不仅不是“鼓励受委屈”,而是在用实际行动守护劳动者的尊严。

这35.9万元补偿金,本质上并非“委屈费”,也不是“委屈奖”,而是对员工遭受人格伤害的正面回应与实质性弥补。从这33个案例来看,员工遭遇的并非普通的工作摩擦,而是明确的人格侵犯:有员工在服务过程中无故被掌掴,有员工在劝阻冲突时遭到踢踹攻击。胖东来将这些伤害进行了分级量化,并给予不同的补偿。这种量化的背后,是企业对“人格尊严不可侵犯”这一原则的坚定守护。正如其公示所言,人格伤害可能造成终生痛苦、无法挽回的影响,经济补偿虽不能完全抚平创伤,却是最基础的慰藉与尊重。

更重要的是,胖东来就此构建了一套

完整的“预防——处置——补偿”机制。当员工权益受损时,公司会第一时间介入并协助报警追责,而非要求员工忍气吞声。例如一名员工遭精神疾病患者掌掴后,不仅获得了公司给的补偿,公司还协助警方完成调解;三名遭踢踹的员工每人获得5万元补偿的同时,侵权者也受到了法律制裁。还有一种情况,虽然肇事者得到了法律严惩,可是在民事赔偿部分就是“一毛不拔”,最终员工也很委屈,这个时候企业给的补偿也是一种有效安慰。这种对侵犯人格尊严“零容忍”的态度,向员工传递了明确的信号:你们无须忍辱负重,公司永远是你们坚强的后盾。

35.9万元补偿金的价值,已然超越金钱本身。它既是对受害员工的精神抚慰,也是对种种侵犯人格尊严行为的公开宣战:尊严无价,守护尊严需要实实在在的

网友热议

\*高\*:有些人认为吵几句没什么大不了的,可忽视了他们常年处于这样的工作环境中,每天面对的是各种各样的挑战,积累的压力超出常人想象。

\*涛\*:若全行业效仿,部分消费者担心羊毛出在羊身上,补偿金会不会通过涨价转嫁?

\*关\*:这件事让我们看到,一个好的企业,不是让员工为企业牺牲,而是企业为员工撑腰。

\*教\*:《治安管理处罚法》对侮辱行为有明确规定,但胖东来补偿标准中“辱骂即赔1万”的条款,被质疑存在“过度维权”风险。企业补偿不能替代行政处罚,否则可能会架空法律权威。