

遭违法辞退职工获工会援助成功维权后致谢—— “没想到工会就是我最硬的靠山！”

学习宣传工会法专栏

工会维权在行动

本报讯(全媒体记者许接英)3月26日,广州市员村工人文化宫收到一份特殊的礼物——一面印有“你们在,公道就在,劳动者的守护之神”的锦旗。赠送锦旗者为广州职工萧芸(化名),以感谢工会法律援助为其成功维护合法权益。

萧芸是广州市一名消防监控员,日常工作认真负责。此前,她因协助处理相关工作事宜,遭到公司经理无端冤枉辱骂,并被要求主动离职。在萧芸表示拒绝主动离职后,公司便通过长期安排夜班等方式对她恶意刁难,最终于2025

年10月单方面发出通知将她辞退。

恪尽职守却遭遇不公对待,萧芸既委屈又气愤,决心通过法律途径维权。对劳动仲裁流程一无所知的萧芸,在网上了解到工会可提供免费法律援助服务后,抱着试一试的心态,向广州市员村工人文化宫法律服务中心求助。

接到求助后,员村工人文化宫法律服务中心第一时间安排工会律师跟进案件。工会律师耐心倾听萧芸的遭遇,并仔细梳理其工作记录、聊天记录、排班表、解除劳动关系通知等关键证据,逐一核实案件细节,不仅为其厘清法律关系、研判维权风险,还全程协助准备庭审材料、梳理辩论思路,为其维权提供坚实专业支撑。

2025年12月,案件正式开庭审

理。工会律师依据事实与法律据理力争。在仲裁员的主持下,经多轮沟通调解,涉事公司最终承认违法辞退事实,双方达成调解协议。随后,萧芸顺利收到2.2万元调解款项,合法权益得到切实维护。

“我以为没人能帮我,没想到工会就是我最硬的靠山!”维权成功后,萧芸激动地表示。

一句“你们在,公道就在”,承载着职工对工会工作的高度认可与信任。广州市员村工人文化宫法律服务中心表示,将继续秉承“职工有所呼 工会有所应”的服务宗旨,持续为职工提供专业、高效、无偿的法律援助服务,切实当好广大职工群众最可依赖的“娘家人”和“守护者”。

中山东区发布 未成年工用工合规清单

本报讯 日前,中山市东区街道人社部门依据《中华人民共和国劳动法》《未成年工特殊保护规定》《禁止使用童工规定》等法律法规,梳理编制未成年工用工合规清单,提醒企业务必对照自查,严守法律红线。

哪些未成年人可招用?该清单明确招用边界:年满16周岁、未满18周岁的劳动者,法律上称为未成年工,企业可依法招用,但需履行特殊保护义务和办理用工登记手续。未满16周岁的未成年人,即法律意义上的童工,任何单位或个人不得招用、使用、介绍童工,严禁以任何形式规避该规定(文艺、体育和特种工艺单位经审批的除外)。用人单位不得以“勤工俭学”“实习”“学徒”“见习”等名义变相使用童工。

清单还重点警示新业态企业:直播、外卖、网约车等新业态企业,不得通过“口头协议”“账号挂靠”“实习名义”等方式变相招用、使用童工,此类行为均属违法,将依法从严处罚。

某直播公司通过冒用身份信息的方式,招用多名未满16周岁未成年人从事直播工作,经查实后,该企业被人社部门依法处以3.5万元罚款,同时被责令立即清退所有未成年员工,并将相关违法信息纳入企业信用档案。

人社部门提醒:网络用工并非法外之地,新业态企业更需严守用工合规底线!

(来源:“东区发布”官微)

以案说法

超龄劳动者工作受伤,合法权益怎保障?

【案情回放】

王某(女)出生于1968年9月(2018年9月已达退休年龄),2022年12月至2024年11月受雇在A公司从事保洁工作。2023年5月26日,王某在上班途中发生事故受伤,深圳市人力资源和社会保障局作出《深圳市认定工伤决定书》,认定王某受伤为工伤。A公司未为王某缴交社保费,也没有为王某购买特定人员工伤保险,导致王某无法获得工伤保险基金赔付。

随后,王某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求A公司向其支付工伤保险待遇等相关费用近17万元,但仲裁委因王某已达到退休年龄,与A公司构成劳务关系为由不予受理。王某遂诉至法院。

【法院审理】

本案为工伤保险待遇纠纷。因王某受A公司雇佣期间已达法定退休年龄,因此王某与A公司之间形成劳务合同关系,而非劳动合同关系。

《广东省工伤保险条例》第六十三条规定:“劳动者达到法定退休年龄或者已经依法享受基本养老保险待遇的,不适用本条例。前款规定的劳动者受聘到用人单位工作期间,因工作原因受到人身伤害的,可以要求用人单位参照本条例规定的工伤保险待遇支付有关费用。双方对损害赔偿存在争议的,可以依法通过民事诉讼方式解决。”

本案中,虽然王某已达到法定退休年龄,但在A公司雇佣期间,王某因上班期间受到人身伤害且已被社保部门认定为工伤,故A公司应当参照《广东省工伤保险条例》规定的工



■ AI 制图

伤保险待遇支付有关费用。

综上,在法院组织调解下,双方一致同意由A公司在指定日期前一次性向王某支付16.5万元。目前,A公司已履行完毕。

【法官提醒】

随着人口老龄化的加剧和劳动力市场供需关系的变化,越来越多退休人员加入再就业的队伍。《广东省工伤保险条例》第六十三条为超龄劳动者等特殊群体筑起了权益保障屏障。此外,根据广东省《关于单位从业的灵活就业劳动者等特定人员参加工伤保险的办法》规定,对于在从业单位工作且未建立劳动关系的超过法定退休年龄人员、实习学生,提供网约车、外卖、配送等劳务的新就业形态劳动者等特定人员,用人单位可以为其参保“特定人员工伤保险”。

用人单位聘用超龄劳动者时,可以为其参保“特定人员工伤保险”,同

时完善用工协议,明确工作内容、安全责任、工伤处理等,做好劳动保护和提醒,避免法律风险。超龄劳动者要留存好工作证、考勤记录、工资流水等能证明劳务关系的证据,若发生工伤,应及时申请工伤认定,通过合法途径维权,切勿因“无劳动关系”而放弃主张权益。

【法条链接】

《中华人民共和国老年人权益保障法》第七十条第一款规定:老年人参加劳动的合法收入受法律保护。任何单位和个人不得安排老年人从事危害其身心健康的劳动或者危险作业。

《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》第六条第一款规定:用人单位招用超过法定退休年龄的劳动者,应当保障劳动者获得劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障等基本权益。

(来源:深圳市中级人民法院)

劳动法律法规Q&A

Q:什么情形视同工伤?

A:根据《工伤保险条例》第十五条规定,职工有下列情形之一的,视同工伤:(一)在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的;(二)在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的;(三)职工原在军队服役,因战、因公负伤致残,已取得革命伤残军人证,到用人单位后旧伤复发的。

Q:视同工伤的职工,可享受哪些工伤保险待遇?

A:根据《工伤保险条例》第十五条规定,视同工伤职工的工伤保险待遇如下:职工突发疾病死亡和在抢险救灾等活动中受伤的,按照《工伤保险条例》享受工伤保险待遇。伤残退役军人旧伤复发的,按照《工伤保险条例》的有关规定享受除一次性伤残补助金以外的工伤保险待遇。

这是因为,一次性伤残补助金是对伤残职工伤残程度的一次性补偿,职工原在军队服役期间,因公负伤致残后,已经按照军队有关规定享受的各项待遇中的一次性待遇与《工伤保险条例》中的一次性伤残补助金性质等同,因此不应重复享受。

Q:什么情形不得认定为工伤或者视同工伤?

A:根据《工伤保险条例》第十六条规定,职工符合本条例第十四条、第十五条的规定,但是有下列情形之一的,不得认定为工伤或者视同工伤:(一)故意犯罪的;(二)醉酒或者吸毒的;(三)自残或者自杀的。

(来源:人社部)