



08

内蒙古法制报

2025/12/10

前沿观察

责任编辑:金丽 制版编辑:包聪颖

# 寒假不是“无薪假” 教师理应获薪酬

随着学前教育快速发展,近年来,幼儿教育机构与教师之间的劳动争议案件时有发生。此类案件不仅关乎教师个体权益,更涉及教育行业用工规范与社会稳定。日前,呼伦贝尔市鄂温克族自治旗人民法院审理了3起因幼儿园单方解除劳动合同引发的劳动争议案件。

## 基本案情:

3名教师被所在幼儿园解除劳动合同关系后,先后申请了劳动仲裁,后因不服仲裁裁决,又分别向鄂温克旗法院提起诉讼。案件承办法官认真阅卷后意识到,该3起案件涉及劳动关系确认、寒暑假及疫情期间工资支付、违法解除劳动合同赔偿、加班费及应签未签书面合同双倍工资差额等典型劳动争议问题,具有较强的代表性及普法意义。经审理,法庭确认了幼儿园与教师之间存在劳动关系,故依法判决被告幼儿园向3名教师支付寒暑假期间的工资、疫情防控期间停工的生活费及解除劳动合同经济补偿金。但对教师主张的加班费及应签未签书面劳动合同双倍工资差额等诉讼请求,不予支持。

## 以案释法:

1.未签订书面合同≠自动获得双倍工资,时效与证据是关键。《中华人民共和国劳动合同法》第十条明确规定,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。第八十二条设定了“未签合同

支付双倍工资”的惩罚性条款,但实践中,并非所有未签合同情形均能获赔。

2.寒暑假不是“无薪假”,依法应支付其基本工资。部分民办幼儿园误以为寒暑假无需支付教师工资,实则不然。根据《中华人民共和国教师法》第二十二条规定,教师享有带薪寒暑假。即使幼儿园放假,只要劳动关系存续,且非因教师个人原因停工,用人单位应支付基本工资或生活费。疫情防控期间停工亦同理,属“非因劳动者原因造成单位停工”,应当按当地规定支付生活费。

3.解除合同,程序正当是底线。三起案件中,幼儿园解除合同的根本原因系客观情况发生重大变化。虽管理方式有待优化,但未构成“违法解除”。用人单位依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条解除合同,只需支付经济补偿金,无需支付二倍赔偿金。但若解除无事实依据,制度未公示或程序缺失(如未通知工会),则可能被认定为违法解除。

4.加班费主张需“谁主张,谁举证”。教师主张长期加班,应提供考勤记录、加班通知或工资明细等证据。《劳动争议司法解释(一)》第四十二条规定,劳动者主张加班费的,应就加班事实的存在承担举证责任。建议教师日常注意保存工作记录、排班表、微信工作群信息等电子证据。

劳动关系的和谐,是教育事业健

康发展的基石。人民法院在审理此类案件时,始终坚持“保护劳动者合法权益”与“尊重用人单位管理权”并重,既防止过度保护,也杜绝权力滥用。

此外,本案的警示意义在于以下几点:

对于幼儿园来说,必须依法规范用工管理,及时签订并续签书面劳动合同;寒暑假、疫情期间等特殊时期工资支付义务不可免除,应依法保障教师基本待遇;解除劳动合同必须“事实清楚、依据充分、程序合法”,避免因程序瑕疵导致违法风险;要建立健全考勤、考核、奖惩制度,并保留书面记录,防范法律风险。

对于教师来说,要增强法治意识,主动索要并妥善保存劳动合同、工资条、考勤记录等关键证据;主张加班费、经济补偿等权利时,应注重证据收集与时效把握;遇劳动争议,优先通过协商、调解、仲裁等合法途径解决,理性维权。

对于教育主管部门来说,应加强对民办幼儿园劳动用工的监督检查,推动建立标准化管理制度;组织开展劳动法律培训,提升园长与教师的法治素养;推动建立区域性劳动争议预防与调解机制,从源头化解矛盾。

(周德顺 杜璇)

## 以案释法

## 法官提示

### “一站式”化解劳资纠纷 打破12名工人讨薪僵局

近日,呼伦贝尔市额尔古纳市人民法院上库力巡回审判点联合额尔古纳市上库力街道综治中心成功化解一起因马铃薯捡拾劳务引发的劳资纠纷,既保障了工人的基本民生权益,也为后续争议解决指明了合法路径。

该案中,包工头王某某带领12名工人为雇主朱某某提供马铃薯捡拾劳务,双方约定完成1500亩马铃薯捡拾任务后结算工资。然而,任务推进过程中,双方就工作量完成情况产生分歧,劳务方称朱某某未按约定支付工资,雇主朱某某则主张工人未完成全部任务,应承担由此造成的经济损失。矛盾发生后,双方情绪激动、各执一词,并前往上库力街道综治中心求助。

接到诉求后,上库力街道综治中心立即启动“一站式”矛盾纠纷多元化解机制,第一时间联动额尔古纳市法院巡回审判点、派出所、司法所等多方力量,当日即组织召开联合调解会议。

调解现场,法官围绕劳务合同履行核心,从法律角度精准厘清双方权利义务:工人已完成大部分劳务任务,获得相应劳动报酬是其合法权益,应当优先保障;雇主主张的未完工损失,需结合合同约定、实际履约情况等证据依法认定。

在调解团队努力下,双方最终达成一致意见:朱某某当场结清12名工人工资;针对未完工造成的损失争议,双方将通过诉讼等司法程序依法解决。

## 法官提示:

履行劳务合同过程中,双方应明确约定工作量、报酬标准、履行期限等核心条款,并留存书面协议、考勤记录等证据。一旦发生争议,要理性沟通,优先通过协商、调解等非诉讼方式化解。若协商无果,可依法向法院提起诉讼,通过司法途径维护自身合法权益。(于婉秋)

# 关于做好新时代工会工作的实践路径研究

●侯丽君

工会是党联系职工群众的桥梁纽带,核心职责是维护职工权益,服务职工、凝聚力量。新时代背景下,职工队伍结构日趋复杂化、就业形态呈现多元化,工会面临思想引领难、维权精准度不足、模式创新滞后等新的挑战。本文结合基层实践,从思想引领、维权服务、服务供给、队伍建设、数智创新五个维度,探索工会工作新路径,助力劳动关系和谐、企业高质量发展。

## 一、引言

党的二十大明确“坚持全心全意依靠工人阶级,健全职工代表大会制度,维护职工合法权益”,为工会工作锚定了方向。工会工作是党的群众工作的重要组成部分,关乎职工利益、企业健康与社会稳定。当前,职工队伍呈现年轻化、知识化、多元化特征,灵活就业群体扩大,需求从薪酬保障延伸至技能提升、心理健康等,对工会专业性、精准性、创新性提出了更高要求。目前,部分基层工会工作存在理念滞后、服务单一、维权机制不健全、干部能力不足等问题,亟须优化路径。

## 二、强化思想引领,筑牢职工政治根基

做好思想引领需摒弃“说教式”模式,结合职工需求与企业发展创新方式。

深化理论武装。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入学习习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述,通过专题学习、研讨交流、主题宣讲,推动党的创新理论进企业、进车间、进班组。针对青年职工、农民工等群体,制定差异化方案加强,“线上+线下”联动——线上依托工会APP、公众号推轻量化内容,线下开展“车间微党课”“班组读书会”,让

理论学习更接地气。

创新宣传载体。打造多元阵地,充分挖掘劳模、劳动、工匠精神,选树一线典型,通过事迹宣讲、短视频展播等形式,营造“比学赶超”的良好氛围;通过谈心谈话、调查问卷等方式,了解职工困惑,开展针对性疏导;着重宣传劳动法规与惠民政策,切实增强职工的法治意识与归属感。

弘扬主流价值。结合企业与职工需求,开展“文明职工”“最美家庭”评选、职工文化节等活动,将社会主义核心价值观融入职业道德与家庭美德,丰富职工精神生活,形成“企业关爱职工、职工奉献企业”的良性互动。

## 三、聚焦维权核心,守护职工合法权益

坚持“以职工为中心”,健全机制、聚焦重点、化解矛盾,实现维权精准化、常态化、法治化。

健全维权机制。完善职工民主管理,推动企事业单位建立职代会制度,切实保障职工“四权”,涉职工切身利益的重大事项须经职代会审议;建立劳动关系协调机制,推动签订劳动合同与集体合同,做到矛盾纠纷源头防范;搭建诉求平台,开通24小时维权热线、线上直通车,建立“接诉即办”机制,确保诉求“事事有回应、件件有落实”。

聚焦重点群体。针对新就业形态劳动者,切实保障其劳动报酬、社会保险等权益,大力推动平台企业规范用工;针对农民工,开展劳动合同专项检查,加强技能培训与法律援助;针对女职工,开展“关爱行动”,确保做好孕期保护、乳腺筛查等服务。

化解矛盾纠纷。建立劳资纠纷预警机制,定期排查隐患,提前介入苗头性问

题;强化与人社、司法部门的协同机制,推进形成多元化解模式,通过协商、调解高效解纷;加强法治宣传培训,全力提升职工与企业的法治意识。

## 四、深化服务供给,提升职工幸福指数

立足职工多元需求,优化供给、丰富内容、提升质量,增强职工的安全感、幸福感、获得感。

优化普惠服务。聚焦职工“急难愁盼”,构建普惠体系。生活上,深化“金秋助学”“困难职工帮扶”,推进医疗互助,整合资源建普惠平台;职业发展上,搭建技能培训、岗位练兵、竞赛平台,建立激励机制,助力职工成长与创新创业。

关注身心健康。搭建心理健康服务平台,聘请专业咨询师提供测评、咨询,开展知识讲座与减压培训;督促企业改善劳动条件,强化安全隐患排查,开展职业病防治与健康体检,保障职工身体健康。

丰富精神文化。加强文化阵地建设,依托工人文化宫、班组文化角,开展运动会、文艺汇演、读书分享会。针对青年职工开展联谊、户外拓展活动,针对中老年职工开展广场舞、健康讲座等活动,满足不同群体需求。

## 五、建强骨干队伍,夯实工会工作基础

着力提升工会干部政治素养、业务能力与作风,打造一只职工信赖的队伍。

提升政治素养。坚持政治建设放首位,深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,增强“政治三力”,坚守正确方向;加强党性修养,牢记服务宗旨,深入基层听呼声,当好“娘家人”。

提升业务能力。健全培训机制,组织

干部参加政治理论、法规、维权等培训,鼓励积累基层实践经验;加强跨区域、跨行业交流,借鉴先进经验,拓宽思路、创新方法。

锤炼优良作风。弘扬求真务实作风,力戒形式主义、官僚主义,下沉基层调研,精准对接需求。坚持实事求是、一视同仁,坚决维权不推诿;加强廉洁自律,严守规矩,接受监督,以优良作风赢得职工信任。

## 六、推动数智赋能,创新工会工作模式

顺应数智化趋势,推动工会数字化、智能化转型,全力打造“智慧工会”。

搭建智慧平台。整合线上资源,建立集入会、诉求、维权、培训、普惠于一体的平台,构建职工大数据库,用数据分析精准识需求、强化服务。

创新数智服务。依托数据平台推线上培训、招聘会、心理咨询,满足职工碎片化需求;用AI建智能客服,通过短视频、直播宣传培训,扩覆盖面;推动线下阵地数字化,实现自助办理、智能查询,从而提升工作效率。

强化数据安全。重视数据安全与职工信息保护,加强技术防护,健全管理制度,规范数据收集、存储、使用,筑牢安全屏障。

## 七、结论

新时代工会工作需大力统筹思想引领、维权服务、队伍建设、数智创新,坚持“以职工为中心”,创新理念与方法。通过守护职工合法权益、提升职工幸福指数,充分发挥桥梁纽带作用,全力助力劳动关系和谐、企业高质量发展。未来,工会需主动适应新形势,进一步深化改革,全力提升专业化、精准化、智能化水平,团结职工在新时代建功立业。

(作者单位:内蒙古森工集团)