我市创业房租补贴管理办法解读

为进一步优化创业环境，为创业者减轻创业场地租金负担，近日，市人社局、市财政局印发关于《天津市创业房租补贴管理办法》，本办法自2023年5月1日起施行，有效期至2028年4月30日。市人社局相关部门工作人员介绍，制定《补贴办法》将进一步优化创业环境，为创业者减轻创业场地租金负担，支持、鼓励创业带动就业，促进民营经济发展。新政策的实施也成为近期市民咨询的热点问题，就相关文件内容记者请市人社局12333工作人员给予解答。

6类法定劳动年龄内人员可申请补贴

法定劳动年龄内的下列人员，在津租赁房屋创办企业或个体工商户，且正常生产经营的，自注册成立之日起2年内可申请创业房租补贴：

（一）本市普通高等院校、中等职业学校在校生；

（二）普通高等院校（含港澳台）、中等职业学校毕业离校5年内的毕业生；

（三）回国5年内的留学人员；

（四）落户5年内的“海河英才”人员和认定5年内的“项目+团队”成员；

（五）国家级或市级创业大赛5年内获奖人员；

（六）经认定的本市就业困难人员。

上述人员应为企业创办人并担任法定代表人（个体工商户经营者，以下简称法人）。

企业租赁的房屋应符合以下条件

（一）产权清晰，依法签订房屋租赁合同，不得分租或转租；

（二）为企业主要生产经营地。

创业房租补贴最长24个月

符合条件的企业，每月可享受创业房租补贴1000元；每带动1人就业（签订1年以上劳动合同，按规定缴纳社会保险费），每月再增加500元。每月补贴额度最高2500元。实际房租金额低于上述补贴标准的，按实际房租金额予以补贴。

创业房租补贴最长24个月，自企业首次领取补贴之月起连续计算。

创业房租补贴不能重复享受。对“一址多照”的，同一注册地址下，只受理一户企业申请；“一照多址”的，同一营业执照下，只能选择一个生产经营场所作为主要经营地进行申请；“一人多企”或“一人多次创办企业”的，只能选择一户企业进行申请。

企业申请创业房租补贴流程

（一）申请。企业应向租赁房屋所在区人社部门进行资格确认企业填写《天津市创业房租补贴资格登记表》，并提交以下材料：

1.营业执照、法人身份证复印件。

2.房屋租赁合同、房屋产权证（所有权证）复印件。因客观原因无法提供产权证的，需提供相关证明材料。

3.法人身份证明材料：高校在校生提供教育部学籍在线验证报告（在有效期内，下同），中等职业学校在校生提供学生证和学校开具的在学证明；毕业生提供教育部学籍在线验证报告或毕业证书复印件；留学回国人员提供留学回国人员证明；“海河英才”人员提供落户证明复印件；“项目+团队”成员提供入选证明复印件；创业大赛获奖人员提供获奖证书复印件。

（二）核查。区人社部门在收齐材料后5个工作日内完成材料审查，核对法人身份、企业就业登记和社保缴费等情况，审查通过的，于7个工作日内进行现场核实。

（三）确认。经核查符合条件的，区人社部门进行公示，公示期为5个工作日。公示无异议的，出具资格确认意见并通知申请企业，同时报市就业服务中心备案。经核查不符合条件的，通知企业并告知不符合条件的理由。

企业按照以下程序按季度申领房租补贴

（一）申报。取得资格确认的企业在每季度前15个工作日内向区人社部门申报上季度创业房租补贴，填写《天津市创业房租补贴申请表》，并提交房屋租赁费支付凭证（注明缴费期限和房租金额）、生产经营凭证等材料。

（二）核定。区人社部门根据房屋租赁合同、企业生产经营状况和带动就业人数等核定补贴金额。

（三）拨付。区人社部门于申报次月将补贴资金拨付至企业银行账户，并报市就业服务中心备案。

企业租赁的房屋发生变更的，应在签订新租房协议后10个工作日内向原申请创业房租补贴的区人社部门报告，由新租赁房屋所在区人社部门重新进行资格确认和补贴申请，经确认后继续享受创业房租补贴，补贴期限合并计算。

企业有下列情形之一的，暂停发放创业房租补贴

（一）主要经营地址与房屋租赁地址不符的；

（二）场地空置、闲置，无生产经营活动的；

（三）将租赁房屋专门作为库房、宿舍等使用的；

（四）日常检查、抽查中发现3次以上无生产经营人员的；

（五）其他应暂停发放创业房租补贴情形的。

对暂停发放创业房租补贴的，给予企业30天整改期。整改期内，企业需提供情况说明及相关凭证并进行整改。整改合格的，从次月起可恢复申报创业房租补贴，整改期间停发的创业房租补贴不再补发。

企业有下列情形之一的，取消享受创业房租补贴资格

（一）整改不合格或累计两次出现被停发补贴情形的；

（二）企业出现破产、注销、停业、歇业等情形的；

（三）法人变更或因就业、出国等原因发生变化的；

（四）拒不接受或不配合日常检查抽查的；

（五）经核实采取弄虚作假手段骗取资格和领取补贴的。

本报记者赵影 通讯员展雪娜

劳动者主张加班费 单位以时效抗辩被驳回

【案情介绍】

张某于2016年7月入职某建筑公司，月工资5000元。双方签订书面劳动合同，合同期限三年。2019年7月劳动合同期满后，张某要求建筑公司支付在职期间的加班费。经张某计算，张某在职期间的加班费共计18120元。2019年底经双方协商未能达成一致，张某随即向当地的劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁申请，要求建筑公司向其支付拖欠的加班费，建筑公司则以张某主张加班费的仲裁请求已超过一年时效为由，拒绝支付。经过仲裁庭审，该劳动人事争议仲裁委员会最终裁决支持了张某的仲裁请求，建筑公司提出的仲裁时效抗辩理由不能成立。

【律师解答】

本案值得评析的问题主要有以下两点：一、张某主张加班费的请求是否超过仲裁时效？二、劳动者的加班费用应如何进行计算？

首先，用人单位主张张某关于加班费的请求并未超过仲裁时效。

依据《劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定：劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。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。劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

其次，用人单位应当依法向劳动者支付加班费，加班费用的计算依据是有法律规定的。

依据《劳动合同法》第四十四条的规定，有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。因此，在标准工时制度下，计算加班费应当依据：日加班费的计算方式为月工资÷21.75÷8×加班小时数×1.5倍；双休日加班费的计算方式为月工资÷21.75÷8×加班小时数×2倍；法定节假日加班费的计算方式为月工资÷21.75÷8×加班小时数×3倍。

结合本案，某建筑公司主张张某加班费的请求已经超过了一年的仲裁时效，不应予以支持。劳动人事争议仲裁委员会认为，张某与某建筑公司的劳动合同于2019年7月终止，其支付加班费的请求应自劳动合同终止之日起一年内提出，张某于2019年底提出仲裁申请，其请求并未超过仲裁时效。因此，张某作为劳动者的合法权益应当受到法律保护。

天津优法律师事务所律师姚丹供稿

与单位解除劳动关系后 怎样领取失业保险金

【案情介绍】

李先生在单位工作三年，在工作期间单位依法参加了失业保险，并且累计缴纳失业保险费超过一年，今年李先生与单位协商解除劳动关系。李先生遂来电咨询：失业后如何领取失业保险金？具体流程是什么？

【律师解答】

首先，根据天津市人大常委会于2019年5月30日发布的《天津市失业保险条例》第十六条第一款规定：“失业人员应当持原单位为其出具的终止或者解除劳动关系的证明，及时到所在街道或者乡镇的公共就业服务机构办理失业登记，公共就业服务机构应当在三日内向失业人员发放失业登记凭证。”由此可知，李先生在解除劳动合同之后需要进行以下操作：第一，向单位索要解除劳动关系证明；第二，携带本人身份证件，到所在街道或者乡镇的公共就业服务机构办理失业登记；第三，李先生需要及时领取失业登记凭证。

其次，《天津市失业保险条例》第十六条第二款规定：“失业人员应当自终止或者解除劳动关系之日起六十日内，持失业登记凭证和个人身份证明，到户籍所在区社会保险经办机构办理失业保险金申领手续；无本市户籍的，到本市居住地的区社会保险经办机构办理失业保险金申领手续。”由此可知，李先生在完成失业登记后，可申领失业保险金，具体流程如下：第一，在解除劳动关系之日起60日内申领；第二，申领时携带本人身份证明以及失业登记凭证；第三，到户籍所在区或本市居住地所在区社会保险经办机构办理失业保险金申领手续。

最后，根据《社会保险法》第五十一条规定：“失业人员在领取失业保险金期间有下列情形之一的，停止领取失业保险金，并同时停止享受其他失业保险待遇：（一）重新就业的；（二）应征服兵役的；（三）移居境外的；（四）享受基本养老保险待遇的；（五）无正当理由，拒不接受当地人民政府指定部门或者机构介绍的适当工作或者提供的培训的。”由此可见，若具备以上五种情形之一，则无法继续领取失业保险金。由此可知，若李先生重新就业，则无法正常领取失业保险金。

天津击水（南开）律师事务所律师潘强 见习人员许正珍供稿

解读《民法典》——案例“典”评

夫妻忠诚协议没有强制执行力

【案情介绍】

张先生与王女士于2020年11月登记结婚，为夫妻关系。婚后不久王女士发现张先生与异性高女士交往密切，聊天言语暧昧，张先生向王女士保证不再与高女士联系。2021年1月，张先生与王女士签订婚内协议一份，约定双方今后互敬互爱，对家庭、配偶、子女要有道德感和责任感；若乙方在婚姻期间由于道德品质问题，出现了背叛另一方的行为（婚外情），过错方放弃夫妻名下所有财产，并赔偿无过错方损失费100万元。协议签订后，张先生仍与高女士交往，并致使高女士怀孕。王女士将张先生诉至法院，要求离婚并按照婚内协议约定处理财产分割问题。

【律师解答】

《民法典》第一千零四十三条规定：“家庭应当树立优良家风，弘扬家庭美德，重视家庭文明建设。夫妻应当互相忠实，互相尊重，互相关爱；家庭成员应当敬老爱幼，互相帮助，维护平等、和睦、文明的婚姻家庭关系。”《〈民法典〉婚姻家庭编继承编理解与适用》一书中明确：夫妻之间签订忠实协议，应当由当事人本着诚信原则自愿履行，法律并不禁止夫妻之间签订此类协议，但也不赋予此类协议强制执行力。夫妻是否忠诚属于情感领域的范畴，夫妻双方订立的忠诚协议应当自觉履行。夫妻一方起诉主张确认忠诚协议效力或者以夫妻另一方违反忠诚协议为由主张其承担责任的，裁定不予受理，已经受理的，裁定驳回起诉。另《民法典》第一千零八十七条规定：“离婚时，夫妻的共同财产由双方协议处理；协议不成的，由人民法院根据财产的具体情况，按照照顾子女、女方和无过错方权益的原则判决。”第一千零九十一条规定：“有下列情形之一，导致离婚的，无过错方有权请求损害赔偿：（一）重婚；（二）与他人同居；（三）实施家庭暴力；（四）虐待、遗弃家庭成员；（五）有其他重大过错。”

本案中，张先生与王女士关于财产分割及经济补偿的约定，系忠诚协议，无法律依据，没有强制执行力。但考虑到张先生在婚姻中的明显过错等因素，应对无过错方王女士酌情予以照顾。

律师提醒：现阶段，法院在处理“夫妻忠诚协议”这一问题时，实际是秉持了谨慎和保守的态度，即不直接认定其效力，仅是在离婚诉讼中作为财产分割的考量因素。为此，提醒广大夫妻，应谨慎对待夫妻忠诚协议的效力，既不能对夫妻忠诚协议的效力有过高的期待，同时也要保证夫妻忠诚协议形式上的合法性，建议遇到此类问题寻求专业律法的帮助。

天津世川律师事务所律师宫祥兰供稿

妻子拒绝生育 丈夫能否索赔

【案情介绍】

张先生与林女士为夫妻关系，婚后夫妻二人感情一直很好，唯一遗憾的是二人一直未生育子女。后来，张先生得知，林女士曾在婚后第二年怀孕，因不想生育，所以瞒着张先生做了人工流产，后张先生要求林女士生育一个属于两个人的孩子，但遭到李女士的拒绝。张先生考虑到夫妻感情尚好，且林女士承诺会与其白头偕老，便接受了林女士拒绝生育的事实。后二人发生矛盾，林女士起诉要求与张先生离婚，张先生认为，林女士背弃了当年白头偕老的承诺，拒绝生育并导致张先生至今未育有子女，给其造成了严重的精神伤害，故起诉至法院，要求林女士赔偿精神抚慰金10万元。

那么妻子拒绝生育，丈夫能否索赔呢？

【律师解答】

《民法典》第一百一十二条规定：“自然人因婚姻家庭关系等产生的人身权利受法律保护。”《妇女权益保障法》第三十二条规定：“妇女依法享有生育子女的权利，也有不生育子女的自由。”生育权属于人身权。公民有生育的权利，有依法实行计划生育的义务，夫妻双方在实行计划生育中负有共同的责任。生育权是已婚妇女按国家有关规定生育子女和不生育子女的自由，是基于合法婚姻关系的夫妻在一定历史条件下已婚妇女和其他妇女所享有的决定是否生育、何时生育以及如何生育子女的人身权利。另《〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第二十三条规定：“夫以妻擅自终止妊娠侵犯其生育权为由请求损害赔偿的，人民法院不予支持；夫妻双方因是否生育发生纠纷，致使感情确已破裂，一方请求离婚的，人民法院经调解无效，应依照《民法典》第一千零七十九条第三款第五项的规定处理。”

本案中，张先生与林女士的婚姻关系并不能直接导致生育关系产生，林女士享有生育的权利，也享有不生育的自由，禁止将女性定义为生育工具。故张先生的诉讼请求不能得到法律的支持。

律师提醒：在关于生育权纠纷的问题上，我国的法律法规是着重保护女性权利的，毕竟女性在大多数婚姻中依旧属于弱势群体。考虑到女方在生育权关系中的特殊地位，从怀孕到分娩的整个过程中，女性承受着生理和心理上的双重压力，所以妇女有生育的权利，也有不生育子女的权利。在生活中遇到生育分歧，建议协商解决。

天津世川律师事务所律师宫祥兰供稿

工会知识小课堂

关于劳动人事争议仲裁案件的受理适用范围，相关法律是如何规定的？

《劳动人事争议仲裁办案规则》第二条规定，该规则适用下列争议的仲裁：

（一）企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者之间，以及机关、事业单位、社会团体与其建立劳动关系的劳动者之间，因确认劳动关系，订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护，劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；

（二）实施公务员法的机关与聘任制公务员之间、参照公务员法管理的机关（单位）与聘任工作人员之间因履行聘任合同发生的争议；

（三）事业单位与工作人员之间因除名、辞退、辞职、离职等解除人事关系以及履行聘用合同发生的争议；

（四）社会团体与工作人员之间因除名、辞退、辞职、离职等解除人事关系以及履行聘用合同发生的争议；

（五）军队文职人员聘用单位与文职人员之间因履行聘用合同发生的争议；

（六）法律、法规规定由仲裁委员会处理的其他争议。