

糊里糊涂干活 “见面熟”坑了农民工

今年33岁的唐海龙常年在外打工,并于2004年认识了包工头邓阳陵。自此之后,唐海龙多次跟着他做工,且两人私交不错。2007年11月,邓阳陵再次找到唐海龙,告诉他有位家住西安市长安区紫薇田园都市的业主王涛,要装修一套复式住宅,他想让唐海龙去干水电安装的活。冲着人情,唐海龙毫不犹豫地答应了。可在做工后,业主王涛本人对房屋很是讲究,对多次未已装修好的房间都不满意,并责令唐海龙拆除重装。如此这般,翻工多次,历时一年半,业主的新房才终于装修完毕。

2009年5月,邓阳陵向唐海龙出示了结算单,除了之前付过的6250元外,仍有11160元劳务费没有支付。“邓阳陵说我年轻又和他认识,先给另

外几个人付款,把我先缓一缓”。对于邓阳陵的解释,唐海龙深信不疑。同时,他还认为,“王涛家大业大,是个有头有脸的人,不会和我这苦人过不去。老邓也和自己处了很多年,不会坑我”。可过了几个月,上万元的劳务费依然不见下落。于是,他先是找到了邓阳陵。可对方解释说自己是包工头,而是一个受委托人,所有账目都已交给王涛,唐海龙应该直接找王涛。可等唐海龙到了王涛家中后,对方却表示只认王涛,已经把钱给了邓阳陵。如此往返奔波,又是一年半。

2011年11月,唐海龙来到陕西律师农民工维权中心站寻找援助,赵兵律师认为这只是个简单的劳务纠纷,便接手了此案。对于本案的两个被告,唐海龙虽然跟着邓阳陵干了几年活,但并不知对方具体身份?而对于业主王涛,更是连通讯方式都没有。

由于唐海龙对被告身份的所述不详,赵律师只能跟着他前往邓阳陵的家中,并见到邓阳陵本人。对于此案,邓阳陵表示王涛并没有把钱给自己。之后,赵律师和唐海龙前往西安市公安局治安管理局,经过确认地址,唐海龙在西安市将近300多个同名同姓的人中,找到自己的业主。同时,赵律师代唐海龙向长安法院起诉。

女职工“三期”的工资如何支付

职工信箱

百事通先生:

我在一家单位工作5年多,去年刚被公司提升为副总经理,2011年8月份生了一个小宝宝。产假结束后,单位以我4个月产假没有上班为由,扣发了我2/3的工资。我觉得单位做法对我很不公平,于是要求单位补齐我所有的薪水。

请问:孕、产、哺乳期的工资到底应该是一个什么样的标准?
职工:小刘同志:

女职工“三期”内的工资待遇标准,是人力资源管理过程中经常遇到的问题。《女职工劳动保护规定》第4条规定:“不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资,或者解除劳动合同。”因此,公司对你的做法是错误的。这里的“基本工资”是指按规定的标准或者合同约定的标准计发的工资,包括岗位工资等固定部分。但是如果工资的结构是底薪+职位工资+绩效奖金或基本工资+奖金+提成等形式,也就是较为灵活的报酬形式,奖金、提成部分等才能在合法的前提下,在公司规章制度范围内向下调整。

汉阴超额完成就业工作任务

本报讯 2011年汉阴县人社局紧扣全年的工作目标,大力推进就业再就业工作,超额完成全年任务,各项工作取得显著成效。

就业再就业工作显著。2011年开发公益性岗位505人,实现城镇新增就业1452人,占全年任务1360人的106.8%,下岗失业人员实现再就业347人,城镇登记失业率3.52%,控制在4.4%以内。

农村富余劳动力有序转移。全年农村富余劳动力转移就业6.6万人,完成任务6.55万人;有组织劳务输出

3.259万人,输出前培训347人,新增劳动力转移收入7.1亿元,劳务纯收入4.6亿元。

积极推动城镇医保工作。参加城镇居民医疗保险10353人,占任务17510人的97%,参加职工养老保险7984人,扩面345人占任务304人的101.5%。

认真开展劳动监察执法。开展“两节”农民工工资、劳动用工、劳动合同、带薪休假为重点的涉及用人单位169户,涉及劳动者8732人,企业劳动合同签订率达96%,督促支付农民工工资78.2万元。

(张小群)



2月1日《陕西工人报》三版头条刊登“师徒俩的春运情”后,在西安东车辆段干部职工中反映强烈,为了进一步增强职工归属感、荣誉感和责任感,该段党委专门准备了一份当日出版的《陕西工人报》作为一份特殊的春运礼物送给了报道中的张林海和苗晖二人。图为该段职工张林海、苗晖师徒二人收到春运“特殊”礼物时的场景。

贾智炜 摄

职工“被自愿”弃社保 单位仍须补缴

律师:社保具有法定强制性

典型案例

张女士于2008年2月入职一家私营企业,自入职起至2010年4月底,单位一直为张女士缴纳社会保险。但是,2010年5月的一天,单位要求她申请自愿放弃缴纳社会保险。由于担心丢掉饭碗,她只好当场写了申请书。此后,单位再没有为她缴纳过任何社会保险。

后来,张女士了解到,放弃社会保险意味着自己未来的养老、就医都将失去相应保障。遂拨打12351职工服务热线,咨询自己当初写的申请书是否有效。

带着张女士的疑问,笔者采访了律师曹磊。他表示,社会保险在全社会范围内依法执行,并不是订立合同的双方当事人所能协商解决的,因此,张女士书写的自愿放弃缴纳社会保险申请书没有效力,用人单位应为她正常缴纳社会保险。

用人单位和劳动者参加社会保险并缴纳社会保险费是法律强制性规定。社会保险是国家通过立法,多渠道筹集资金,对劳动者因年老、失

业、患病、工伤、生育而减少劳动收入时给予经济补偿,使他们能够享有基本生活保障的社会保障制度。

曹磊告诉笔者,用人单位和劳动者不能以合同的方式协商减免社会保险费的缴纳。一方面,社会保险的资金来源主要是用人单位和劳动者本人,政府给予资助并承担最终责任。另一方面,用人单位和劳动者参加社会保险并缴纳社会保险费的强制性,决定了任何单位,任何人不得以任何形式、任何理由减免。即使职工自愿放弃社保权益,也明显属于违法,就算双方签订了协议也不具有法律效力。

此外,曹磊进一步解释,用人单位必须为放弃社保权益的职工补缴社会保险。鉴于无效民事行为,从行为开始起就没有法律约束力,决定了用人单位必须承担自己的义务。《社会保险法》规定,用人单位未按时足额缴纳社会保险费的,由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足,并自欠缴之日起,按日加收万分之五的滞纳金;逾期仍不缴纳的,由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。

(刘欣欣)

纠缠称谓,让“农民工”更悲切

职工之声

1月11日,李方平等八位律师、学者向国务院寄出《公民建议书》,认为“农民工”称谓存在歧视成分,不利于推进户籍制度改革,提请国务院在行政法规、部门规章及政府行文中变更“农民工”称谓。近日,出席河南省十一届人大五次会议的省人大代表尹志国、刘祥、汪新平等也向大会提交建议,呼吁取消“农民工”称谓(1月12日大河报)。

可是,能把“农民工”之称谓,修改成一个什么样子的法定名词呢?深圳人大代表也在深圳提交本地提案,建议统一“非深户籍劳动者”为“建设者”。本想用“来深建设者”的

归属感、荣誉感和责任感,该段党委专门准备了一份当日出版的《陕西工人报》作为一份特殊的春运礼物送给了报道中的张林海和苗晖二人。图为该段职工张林海、苗晖师徒二人收到春运“特殊”礼物时的场景。

贾智炜 摄

正户籍歧视,落实农民的平等国民待遇,落实农民工与打工地居民同等公民权利和国家福利,农民工和本地居民的差异自然逐渐消失,“农民工”称谓将自然淡出口头和视野。

否则,无论“农民工”称谓改成什么,都是换汤不换药,这个群体还是那个“农民工”群体。“农民工”的权利得不到落实,还在称谓上被人说三道四,任意玩弄,自己对自己的称谓都没有话语权,显得更加悲切。因此,各地方人大代表和全国人大代表,真的想履行人民代表的职责,为落实农民工的公民权利做些实事的话,就要在检查政策和行政行为中有哪些歧视农民工的现象上下功夫。

(柏文学)

不定时工作制不以“考勤”论短长

中工网日前报道了一起不定时工作制下员工被误指旷工的争议。刘先生曾担任北京某科技发展有限公司研发部副总经理,在实行不定时工作制的情况下,被公司以“旷工70余天”为由解除劳动合同,双方为此发生争议。

在仲裁和法院审判过程中,刘先生认为,由于自己的工作性质和职位需要,该岗位实行不定时工作制,公司并未对他执行每天考勤制度,所以公司单方解除劳动合同属于违法,应支付违法解除劳动合同赔偿金。劳动争议仲裁、一审判决和终审均支持了刘先生的观点,刘先生最终获赔15万余元。

法官指出,《劳动法》规定,用人单位可以根据自己不同岗位的情况,经过劳动保障部门审批后实行综合计算或不定时工作时间制度。当前许多公司的管理层,因为具有明显的工作机动性强、无法确切衡量工作时间等特点,实行了不定时工作制,即不需要按照标准工时制度考勤,而以其工作任务完成情况考核工作量。

而且,在本案中,该公司不能举证证明其对刘先生执行的是每天上班的考勤制度,因此法院依法采信刘先生无需考勤的主张。

员工“人间蒸发”

企业应当支付经济补偿金吗?

案例:

2008年《劳动合同法》正式颁布实施后,许多企业都在为自己企业的用工形式担忧,有的企业是因为长期没有为员工缴纳社会保险费,而有的企业则是因为自己的企业里有不少在册不在岗的“幽灵员工”,这些员工因为各种原因离开企业,但是从来没有办理过离职手续。也就是说,这些员工与企业的劳动关系仍然存在,但是却没有正常提供劳动。

人力资源经理张琦所在的国有企业就面临这样的情况。由于企业存在大批原计划经济体制下的固定工,当年国家号召全员劳动合同制

的时候,所有在岗员工都签订了无固定期限劳动合同。可是领导在要求张琦梳理企业用工形式时,张琦却发现,有几个员工虽然在人事科有备案,但是却因为种种原因,已经有七八年没有上过班了。比如,原技术科员工武平在2000年夏天徒步到西藏旅游后就一去不返。据同行者说,武平是在穿越一个大峡谷时掉队失踪的。此后,公司向家属支付了部分慰问金,就将此事搁置起来;而原财务科科长袁某则因为儿子定居美国,他本人也于2001年到美国定居。但是因为当年袁某同时兼任人事科长,所以袁某出国的时候没有办理离职手续。而武平和袁某都是1990年单位实行

全员劳动合同制的时候就与单位签订了无固定期限劳动合同。

这下张琦有点不知所措了,由于武平和袁某的劳动合同都是无固定期限劳动合同,该如何终结双方的劳动关系呢?公司还要向他们支付经济补偿金吗?

点评:

根据《劳动合同法》的相关规定,劳动关系的确定首先要按照劳动合同的约定履行,如果劳动者或用人单位出现法定情形就会导致劳动合同的变更、终止或解除。《劳动合同法》第44条规定,劳动者死亡,或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的,劳动合同终止。

本案中,虽然武平失踪已经长达8年,但是由于劳动

关系始终存续,公司与武平的劳动关系也应该是一直存续的。只是因为武平不能为公司正常提供劳动,所以武平与公司的劳动合同处于中止状态。在武平没有被人民法院宣告失踪或宣告死亡之前,公司仍然应当为武平缴纳社会保险费。而袁某当年移居美国,属于因私出境定居,根据原劳动部《关于职工因私出境定居而解除劳动关系经济补偿问题的复函》(劳办发[1997]42号)的规定,对于获批准出境定居的职工,享受的一次性离职费不属于《劳动合同法》及其配套规章规定的经济补偿金。在全面实行劳动合同制以后,职工获批准出境定居而终止劳动合同的,用人单位不支付经济补偿金。也就是

说,即使袁某出境定居得到了上级主管部门的批准,在全面实行劳动合同制度以后,用人单位也不再支付经济补偿金。

值得企业注意的是,许多企业中的“幽灵员工”类型并不限于本案中的武平和袁某这两例,事实上,在实践中大量存在的是那种不辞而别、“人间蒸发”的员工。这些员工往往由于某种原因擅自离开公司,却没有与公司任何部门联系并办理离职手续。这一方面是由于劳动者和用人单位法律意识淡薄,另一方面是因为员工随意流动的观念与企业粗放型管理的放纵。而这些“人间蒸发”的员工一旦在没有终结劳动关系的情况下,数年后又返回公司要求上班,公司必然要承担额外的用工责任。

