

想追回欠薪须掌握“欠薪”证据

■律师点评■

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第二条指出:“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的,由负有举证责任的当事人承担不利后果。”由此看来,证据是决定当事人胜诉与否的关键。那么,在追索欠薪的诉讼中,劳动者掌握和应用哪些证据胜算才大呢?下列案例,或许能给人以启发。

有劳动合同≠存在欠薪

【案例】

2016年6月11日,刘琳萍以公司拖欠其两个月工资为由,向法院提起了诉讼,依据是自己与公司的劳动合同中,已经约定其月工资为4800元,而公司一直未支付。半个月后,公司提出答辩称,劳动合同中约定的月工资和没有向刘琳萍发放过工资属实,原因是刘琳萍一直没有前往公司上班,公司没有对刘琳萍实际用工,因此,刘琳萍无权向公司索要工资。鉴于刘琳萍未能提供自己已经上班的证据,法院最终驳回了她的诉讼请求。

点评:

法院的判决是正确的。一方面,发放公司以劳资双方存在劳动关系为前提,而《劳动合同法》第七条规定“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”可是,刘琳萍未到公司上班,公司自然不存在用工行为,彼此之间不构成劳动关系。另一方面,《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的解释》第53条规定:“《劳动法》中的‘工资’是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定,以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬。”而劳动报酬是劳动者付出体力或脑力劳动所得的对价,体现的是劳动者创造的社会价值。刘琳萍没有付出劳动,也就不能仅凭劳动合同索要工资。

时间差异应由单位举证

【案例】

2016年7月8日,当闵先萍依约到公司结算自己被拖欠的工资时,发现公司给出的欠薪时间只有三个月计7500元,而自己掌握的是四个月计10000元。面对闵先萍的质疑和查账请求,公司却一口拒绝,甚至还明确表示:要么按三个月领回去,要么一分也别想拿。无奈之下,闵先萍只好照办。后来,她又觉得越来越难以接受。为讨个说法,遂在一周后提起了

诉讼,要求公司再支付一个月的工资。法院经审理,支持了闵先萍的诉讼请求。

点评:

闵先萍的请求应获支持。《劳动争议调解仲裁法》第六条规定:“与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的,用人单位应当提供;用人单位不提供的,应当承担不利后果。”《民事诉讼法》第七十条规定:“当事人持有证据无正当理由拒不提供,如果对方当事人主张该证据的内容不利于证据持有人,可以推定该主张成立。”而《工资支付暂行规定》第六条表明:“用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字,并保存两年以上备查。”正因为公司负有举证义务却拒不提供账目,所以,公司只能败诉。

标准不明实行同工同酬

【案例】

邓妮娜入职到公司时,虽然签订了书面劳动合同,但没有明确工资标准。时至2016年9月7日,因公司自邓妮娜上班以来连续两个月未发工资,邓妮娜提出了辞职并要求结清工资。在工作中,邓妮娜与公司相同岗位员工一样付出了劳动、取得了同样的工作业绩,可公司只同意按当地政

府规定的最低工资标准,向邓妮娜支付工资。性格刚烈的邓妮娜不答应,双方引发了仲裁和诉讼。

点评:

公司的做法是错误的。《劳动法》第四十六条规定:“工资分配应当遵循按劳分配原则,实行同工同酬。”《劳动合同法》第十八条也指出:“劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确,引发争议的,用人单位与劳动者可以重新协商;协商不成的,适用集体合同规定;没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的,实行同工同酬;没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的,适用国家有关规定。”在有工作岗位、工作内容一样的员工工作比较,邓妮娜的工作量、工作业绩与同事相同的情况下,公司按当地最低工资标准向邓妮娜发放工资,显然与法律规定相违背。

工资单是最直接的证据

【案例】

梁晓惠入职到一家公司时,口头约定月工资为3600元。此后,公司每月以工资单的形式,为她发放了7个月工资。2015年10-12月,公司由于亏损拖欠梁晓惠三个月工资。2016年9月15日,公司经营状况好转,当她根据公司通知领取欠薪时,

发现是按2400元/月发放的。梁晓惠当即提出金额有误,而公司表示当时口头约定的就是这个数。梁晓惠拿出以往的工资单证明自己的说法,公司则说以前那样发是弄错了。因此,不同意梁晓惠的“加薪”要求。

点评:

梁晓惠可以把工资单作为确定自己工资标准的直接证据。工资单是用人单位发给员工查询工资明细的凭证。《工资支付暂行规定》第六条规定:“用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。”即发放工资单,不仅是员工的权利,也是用人单位的法定义务。这样做,不但能够保证员工行使知情权和监督权,而且能直接证明员工工作期间享受的工资待遇,同时,它也是仲裁部门及司法部门认定事实的重要依据。在公司已经按照3600元/月向梁晓惠发放工资达7个月之久,此前双方均未提出异议的情况下,公司仅凭一句“以前弄错了”,是不能否定工资单中所记载的内容的。

什么证据都没有怎么办

【案例】

2016年10月9日,刘丽香基于公司自其上班3个月来一直未发过工资,再次向公司提出了结算工资的请

求。岂料,公司却一反常态,不仅未再让她等些日子,而且一口否认刘丽香是公司员工。既没有与公司签订书面劳动合同,也没有工资支付凭证的刘丽香感到很为难。由于公司没有职工工资发放花名册,也没有为她缴纳各项社会保险,刘丽香感慨:难道公司真的能让我说来就来,说走就走,而且一分钱不给吗?

点评:

刘丽香可通过其他方式救济。因为《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定:“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立。(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”第二条则进一步指出,可以参照下列凭证:“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件;“登记表”、“报名表”等招用记录;考勤记录;证人证言等。因此,只要刘丽香找到其中任何一项证据,就可以证明劳动关系的存在,在其付出劳动的情况下就能够获得相应的报酬。

(颜梅生)

西安38.5万元慰问268名困难职工

本报讯(记者 钟洁)“临近春节,送来慰问金,让我真切感受到工会组织娘家人的温暖和互助保障的雪中送炭。”1月6日下午,受助职工王彦坤在西安市总工会、中国职工保险互助会西安办事处召开的2017年慰问困难会员暨职工互助保障工作总结表彰大会上领取了2000元慰问金。当天,中国职工保险互助会西安办事处对全市101家会员单位的268名患重大疾病或遭受严重意外伤害的困难会员,每人给予1000-2000元慰问金,慰问金额共计38.5万元。

王彦坤是来自西安聚和商贸有限公司的一名普通职工。去年6月8日,在骑电动车的时候他不慎摔倒,造成重型开放性颅脑损伤,左锁骨骨折,在西安红会医院进行了两次手术,共花费10多万

元,昂贵的医疗费让他的家庭陷入困境。单位工会在了解这一情况后,很快将此事汇报给中国职工保险互助会西安办事处,不到一个星期,他就领到了8200元的互助金。王彦坤说:“没想到,这么快就领到了钱,真是雪中送炭。”会上,西安办事处还为21家民营企业单位的1629名困难职工每人赠送一份《在职职工住院津贴综合互助保障计划》,金额130320元,保障期限为2017年1月1日至2017年12月31日。同时,西安市总工会授予杨素梅等30名在职职工互助保障工作中作出优异成绩的工会干部“西安市职工互助保障特殊贡献奖”,授予徐素英等36名长期扎根在一线为职工服务的基层代办员“西安市职工互助保障贴心服务奖”。

铜川市在福建省成立劳务工作站

本报讯(记者 王何军)近日,铜川市在福建省福州市成立劳务工作站。工作站将负责铜川市的劳动力输送、福州市劳务用工信息收集以及在福州市务工人员的维权服务等。

据记者了解,自去年铜川市就业扶贫和去产能企业富余职工帮扶工作开展以来,该市把提高有组织劳务输出,加快劳务输出,发展劳务经济作为就业扶贫和去产能企业职工帮扶的重点工作来抓。基于铜川市外出务工人员的情况以及铜川市职介中心去年与宁波、福州和厦门三市的初步对接,铜川市人力

资源和社会保障局决定在福州市设立劳务工作站。在成立仪式暨劳务对接座谈会上,铜川市、福州市双方达成协议:双方人社部门加强沟通联系,每年进行一次劳务工作交流,促进工作站业务开展;福州市将根据铜川市的实际情况,筛选合适的就业岗位信息定期为其提供;铜川市将在每年“春风行动”活动期间,邀请福州市人社部门组织相关企业来铜川进行专场招聘活动,并协调组织铜川市劳动力有组织输出,为福州用工企业提供高素质劳务资源。



“抓住了、又抓一个!”一位老人正在乐呵呵地打着“游戏”,这一幕发生在西安市工会医院里。据介绍,这是一种帮助患有偏瘫等上肢不灵活病人的治疗仪器,患者在游戏中便可以进行康复训练。记者 刘强 摄



安康铁路公安处旬阳北站派出所地处秦巴山区,山高林密,桥隧相连,线路安全隐患易发,防护难度大。为此,该所民警将线路防控作为一项经常性工作来抓。

图为近日民警深入内部单位排查隐患。

刘耀武 摄

大爱清尘全国志愿者年会在西安召开

本报讯(记者 田永刚)1月7日,中华社会救助基金会大爱清尘基金2016年全国志愿者年会在西安召开。来自全国各地的优秀志愿者代表、有关部门领导嘉宾和社会各界爱心人士共计200余人参加了会议。

会上,资深媒体人、大爱清尘陕西工作区主任张永虎首先致欢迎辞。他说,2016年,大家共同经历了欢笑和泪水,也经历了成长和感动,更有幸参与和见证了大爱清尘“四化”(规范化、标准化、专业

化、职业化)建设的起步征程。在对全国优秀志愿者、大爱清尘年度之星、大爱清尘陕西工作区优秀志愿者进行表彰后,大爱清尘发起人、管委会主任王克勤发表了演讲。他说,过去的一年,是大爱清尘发展历程中最令人振奋的一年。这一年,大爱清尘在推动国家尘肺病问题公共政策出台及与各级政府合作方面取得了重大成果。特别是《关于加强农民工尘肺病防治工作的意见》的出台,标志着尘肺病问题的解决有了

历史性的进步。

大爱清尘基金源自2011年6月15日由著名记者王克勤联合中华社会救助基金会共同发起的“大爱清尘·寻救中国尘肺病农民兄弟大行动”,是专项救助中国600万尘肺病农民、并致力于推动预防和最终消灭尘肺病的公益基金。截至1月3日,大爱清尘已累计救治尘肺病农民2111人、助学3947人次、发放制氧机1784台、发放爱心包裹55611件,惠及28个省市的5万多名尘肺病农民兄弟。

大道技能培训学校 让残疾人和贫困大学生免费学车

本报讯(记者 阎冬)1月8日上午,在咸阳大道技能培训学校训练场地,40多名教练员在新购的训练车前郑重承诺:让免费培训的学员同样享受公平严格的培训。因为从1月10日起,该校将在全省范围内为残疾人、18岁以上孤儿和贫困大学生提供免费汽车驾驶技能培训。

据悉,咸阳大道技能培训学校是经咸阳市民政局批准开办、由市民政局管辖的大型社会力量办学院校。该校从2003年创办以来,共计培训了10万余名机动车驾驶员,并多次参与社会公益事业,先后被中国城市监督协会评为“AAA级文明单位”,省交通厅评为“先进单位”等。

咸阳市交警支队的相关人士表示,该校能免费培训残疾人、孤儿和贫困大学生,既能提高他们的就业技能,也是为社会减轻就业负担。该校校长安守锋说:“我们是真心实意做好事,欢迎全省符合条件的人员来报名,更希望社会各界和新闻媒体进行监督。”

有劳动合同但未实际用工 负伤后不能享受社保待遇

■职工信箱■

百事通先生:

我丈夫与一家公司签订为期三年的书面劳动合同后,在长达半年的时间里,公司既没有让我丈夫去上班,我丈夫也没有要求去上班。而后,我丈夫在驾驶摩托车时遭遇交通事故意外身亡。

近日,鉴于公司没有为我丈夫办理基本养老保险,导致我无法通过基本养老保险基金获取丧葬补助金和抚恤金,我曾要求公司给予赔偿,但却遭到拒绝。其理由是虽然与我丈夫签订过劳动合同,但其并没有接受公司的管理和指挥,从事公司安排的工作。因此未建立实际用工,决定了双方没有真正建立起劳动关系,其自然不必为其办理基本养

老保险,无需承担相关费用。

请问:公司的做法对吗?

读者 江影

江影同志:

公司的做法并无不当。《社会保险法》第十条、第十七条分别规定:“职工应当参加基本养老保险,由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费。”“参加基本养老保险的个人,因病或者非因工死亡的,其遗属可以领取丧葬补助金和抚恤金;在未达到法定退休年龄时因病或者非因工致残完全丧失劳动能力的,可以领取病残津贴。所需资金从基本养老保险基金中支付。”

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第

一条规定:“劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续,且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由,要求用人单位赔偿损失而发生争议的,人民法院应予受理。”即用人单位确实具有为职工办理基本养老保险的义务,如未办理,必须承担相应的赔偿责任。

但值得注意的是,用人单位的义务对象只是与其存在劳动关系的员工。公司之所以无需为你丈夫办理基本养老保险,你作为遗属之所以无权获取丧葬补助金和抚恤金,恰恰是由于你丈夫与公司之间还没有建立劳动关系。

之所以这样讲,原因是劳动关系特指用人单位招用劳动者为其成员,劳动者在用人单位的管理下,提供由用人单

位支付报酬的劳动而产生的权利义务关系。为此,《劳动合同法》第七条、第十条的规定:“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立。”

这就是说,书面劳动合同并非判断是否形成劳动关系的绝对标准,判断劳动关系是否建立应当以是否实际“用工”来考量。你丈夫没有在公司管理下开展工作,甚至自己也未要求上班,意味着彼此之间不存在用工,自然不具备相关实质要件,谈不上已经建立劳动关系。

百事通

汉中市汉台区

扎实推进工资集体协商

本报讯(记者 杨志勇 通讯员 余建军)近年来,汉中市汉台区政府、企业、工会组织按照《工会法》《劳动合同法》等法律法规和有关要求,采取针对性措施,通过抓试点、促规范、提质量,推进集体协商工作取得了明显成效。

为了找准存在的问题,汉台区总工会采取“源头问诊”措施,查找到了导致非公及小微企业集体协商工作进展缓慢的原因,面临的困难和阻力:一是强制性约束制度不够完善;二是一些基层工会干部存在畏难情绪;三是一些工会基层干部和职工代表方缺乏经验,在实际协商中存在不会谈、谈不好的问题。

按照“对症下药”的思路,汉台区采取因企施策,推进协商机制全覆盖。坚持分类实施,建立全方位协商体系,对独立建立工会的企业采取由企业行政与工会平等协商的方式签订工资专项集体合同。针对镇(办)、村(社区)所辖的小企业,按照属地负责的原则,在企业建立联合工会,由联合工会出面分别与企业代表签订工资专项集体合同。根据类别,建立区域(行业)性工资集体协商机制,在企业比较集中的行业推行行业工资集体协商制度。

实行层级管理,推进形成多层次的协商体系,探索和推广以镇(办)、村(社区)区域、行业为主体,由镇(办)、村(社区)工会直接组织指导的工资集体协商新机制和模式,由镇(办)工会或村(社区)联合工会与各小微企业代表和职工代表进行协商,建立工资集体协商机制。

同时,按照“分企施策,灵活推进”的方法,要求企业工会要及时掌握企业经营状况、分配方案等相关信息,广泛听取职工意见和建议,选好协商代表,确定协商内容,主动提出集体协商要约。对经营效益较好的企业和经营效益不佳的企业因企施策、分别推进,健全职工诉求理性表达渠道,稳定职工队伍。

据统计,去年以来,该区建立了42人的协商指导员队伍,对全区工会干部进行培训2期100多人次;推进签订工资集体合同的企业达1243个,覆盖职工38850人,覆盖辖区企业90%。

让劳动者不再望「工伤」兴叹

江苏省人力资源和社会保障厅制定并出台《关于实施〈工伤保险条例〉若干问题的解释》于2017年1月1日起施行。2016年12月30日,江苏省人社厅作了相关解读。新的《意见》扩展了“工作场所”范围,增加了职工因工作来往于多个与其工作职责相关的工作场所之间的合理区域也属于“工作场所”的内容;规定了“工作原因”还包括在工作过程中职工诸如上厕所、喝水等临时解决合理必须的生理需要时,由于不安全因素遭受的意外伤害。

近年来,工伤赔偿一直是劳资双方发生纠纷的重点领域,加之当前劳务派遣用工方式的大量使用,将原本简单的劳资关系“复杂化”,更易在职工发生工伤后出现“扯皮”和纠纷。那么,对于职工来说,明确工伤的相关细节问题尤为重要。据统计,近年来关于工伤纠纷的案件数量位居各类案件前列。

一般来讲,工伤认定中的“工作原因、工作时间和工作场所”,是工伤纠纷仲裁或审理的难点,致使一些纠纷久拖难决,让当事职工或家属很是受伤,也极大妨碍了社会和谐。

该省出台的《意见》扩容了“工作场所”的内涵,并对“工作原因”作了相应的扩容,此举具有极其重要的现实意义。

首先,彰显了政府部门对劳动者的人文关怀。其次,可以充分保障劳动者的合法权益。作为劳动者,在工作中难免会遭遇工伤,怎样保障劳动者的合法权益,让他们不至于望“工伤”兴叹,该《意见》作出了很好的回答。再者,可以有效化解劳动纠纷,促进社会和谐。此《意见》无疑值得肯定。

(钱桂林)