

岁末将至,牵挂您的这些权益

编者按

2018年渐近尾声,回顾这一年,《企业年金办法》施行,职工养老又添新保障;《建筑市场信用管理暂行办法》施行,有拖欠工程款等情形的建筑市场各方主体,将被列入“黑名单”;我省企业职工夏季高温津贴标准提高了,高温劳动保护备受关注……

随着普法教育的深入,越来越多的劳动者在与用人单位发生劳动争议时,权益受到侵害时,选择拿起法律武器来保护自己。岁末将至,有人忙着跳槽,有人盘算着没用完的年假该怎么处理,还有令人深恶痛绝的网络诈骗又玩起了新花招。这些与您息息相关的权益,你又了解多少?

年终考核季 请拿好这份“防坑”指南

■韩全敏

2018年接近尾声,各企业也到了年终考核的阶段,尤其是对员工当年度工作业绩、表现的年终考核,事关员工切身利益,同时也是企业进一步优化人力资源成本、行使用工自主权的重要节点。企业年终考核如何做到合规,员工拥有哪些权益?本文就企业年终考核的几个焦点问题进行解读。

考核制度怎么定才合规?

首先,企业年终考核制度的内容应合规。比如,员工的工资组成为基本工资、绩效工资、补贴(交通、食宿、误餐)、绩效工资或年终奖,其中基本工资、绩效工资和补贴是员工提供正常劳动,履行工作职责所获取的固定劳动报酬,是企业应当按月支付的工资,该部分工资是不能根据年终考核进行扣减的。而员工的绩效工资或年终奖,系员工的浮动工资,企业可以根据员工当年度工作业绩、表现进行年终考核,根据考核结果决定支付具体金额。

其次,应注重企业年终考核制度的民主性程序。《劳动合同法》规定,企业制定或修改规章制度,涉及员工劳动报酬等切身利益的事项,应当经过全体职工或职工代表大会(职代会)讨论,即规章制度的民主性程序。因此,企业进行年终考核的操作标准与流程应形成具有民主性的、可操作性的文件,方能作为有效的考核制度依据。

最后,企业年终考核制度与考核结果的公示性程序不能少。企业应将年终考核制度向员工进行送达、公示,包括在公共工作区域公告、书面签收、组织学习等方式,方能对员工产生约束力,同时企业根据考核制度作出的考核结果也应当向员工进行送达、公示,听取员工的申辩意见。

不合格代表“不胜任工作”吗?

年终考核不合格,意味着员工“不胜任工作”吗?上文提到,企业年终考核是对员工当年度业绩、表现的考核,而“不胜任工作”是指员工履职工作能力不符合岗位要求,两者不能等同。企业年终考核可以作为评判员工是否胜任工作的指标依据之一,但不能将员工年终考核不合格直接认定为不胜任工作。

年终考核不合格能否对员工调岗降薪?调岗降薪均涉及员工的根本利益,属于变更劳动合同内容。《劳动合同法》规定,变更劳动合同内容应经双方协商一致。另一方面,年终考核不合格不等于员工“不胜任工作”,企业也不能根据《劳动合同法》第四十条第(一)项规定的关于不胜任工作调岗的规定。员工年终考核不合格,企业可以通过设置绩效工资或奖金的方式进行约束,不能直接对员工进行降薪处理。

年终考核能否适用末位淘汰制?浙江省高级人民法院民事审判第一庭、浙江省劳动争议仲裁院《关于审理劳动争议案件若干问题的解答(二)》第九条规定,用人单位的规章制度规定绩效考核等级,并规定考核末位淘汰的,用人单位能否据此单方解除与考核末位者的劳动关系?答:劳动者在用人单位绩效考核中居于末位等次,不等于“不能胜任工作”,不符合单方解除劳动合同的法定条件,用人单位不能据此单方解除劳动合同。

企业对员工进行年终考核,一方面可以对当年度企业经营业绩进行盘点总结,并做好下年度工作安排,另一方面也对员工产生一定的激励作用,促使员工提升劳动技能。同时,企业在进行年终考核时应做到合法合规,尤其是上文提到的年终考核与不胜任工作的关系,避免因年终考核引发劳动纠纷。

年休假 未休都能获补偿吗

记者张浩呈报道 临近年底,你的年假休了吗?根据《职工带薪年休假条例》,如果不能跨年安排,对职工应休未休的年休假天数,单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。也就是说,单位除了正常发放工资外,还要按天数额外付两倍的日工资。不过,在一些特定工作岗位上,未休年假未必能获得年休假工资。

客运司机主张年假工资未获支持

王某由A客运公司聘用,从事长途客车营运工作,上班期间由王某自行掌握,不出车时无需到单位坐班。2017年8月,A客运公司与王某协商一致解除了劳动合同关系,并向王某支付了解除劳动合同的经济补偿。

2017年12月,王某提出劳动仲裁申请,要求A客运公司支付其2016年和2017年两年的未休年休假工资共计1.6万余元。庭审中,A客运公司提供了人社部门的行政许可决定书,决定书许可A客运公司客运司机岗位适用不定时工作制。公司据此认为,对于不定时工作制的员工,用人单位无需支付年休假工资。王某认为A客运公司对于全体客运司机均未发放年休假工资,违反了国家法律强制性规定。

最终,仲裁委驳回了王某的仲裁请求。在审理时,本案的争议焦点为,实行不定时工作制的员工未休年休假,是否可以享受年休假工资?

仲裁委:不定时工作可以支不支付

宁波市劳动人事争议仲裁委员会认为,依据浙江省《关于贯彻实施企业职工带薪年休假制度的若干意见》第十一条的规定,经依法批准实行不定时工作制的职工,不适用未休年休假需支付3倍工资的规定,但用人单位应当根据职工的工作量和工作业绩科学合理确定职工的劳动报酬。本案中,王某作为驾驶员适用不定时工作制,故用人单位可以不用支付其年休假工资。

律师:实行特殊工时制需行政审批

上海江三角律师事务所律师认为,特殊工时制包括不定时工作制和综合计算工时工作制,《关于进一步加强用人单位实行不定时工作制和综合计算工时制管理的通知》规定,用人单位要实行不定时工作制或综合计算工时工作制,除要具备规定的生产或工作特点外,还需向人社部门审批后才能开始实行特殊工时制。而且,用人单位获得人社部门审批后,并非“一劳永逸”,人社部门的批准都是有期限的;期限届满前,如果需要沿用特殊工时制,用人单位就需要另行提出申请。

而经人社部门审批后实行不定时工作制的劳动者,一般因其工作性质特殊,无法按标准工作时间衡量其工作。如本案中的王某从事的长途运输工作,就是属于机动作业的劳动者,其工作时间和休息时间没有固定的安排,因此不适合按照年休假的规定进行休息休假,所以《关于贯彻实施企业职工带薪年休假制度的若干意见》对此类人员的年休假工资作出了相应的规定。

离职后,还能拿到年终奖吗

记者张浩呈报道 年关将至,职场中的人们最关心的话题莫过于年终奖的发放了,但年终奖的发放问题也往往引发劳动争议。在宁波市劳动人事争议仲裁院日前公布的《2018年度宁波市十大劳动争议典型案例》中,就有一起涉及年终奖发放的劳动争议案例。

离职后要求发放年终奖被拒

申请人王某于2017年进入某外贸公司担任业务员,双方签订了为期3年的劳动合同,约定月工资4000元另加提成,另外双方在合同中约定,工作至年底另有1万元的年终奖,但发放的时间没有约定。

今年,王某因个人原因提出辞职。王某向公司人事询问关

于年终奖的问题,人事以年终奖未到发放时间且已经离职的员工不享受年终奖为由拒绝支付。王某随即向仲裁委申请仲裁,要求被申请人支付2017年度的年终奖1万元。

仲裁委:建议用人单位明确约定条件

本案争议焦点为,王某在离职的情况下是否可以享受年终奖。宁波市劳动人事争议仲裁委员会认为,根据《劳动合同法》第三十条第一款的规定,用人单位应当按照劳动合同的约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。

年终奖属于劳动报酬的一种,本案中,双方劳动合同约定申请人工作至年底即可

享受1万元的年终奖,但没有明确年终奖的发放时间及中途离职人员是否享受。从王某的角度来说,其只要满足工作至年底即可享受年终奖。外贸公司以年终奖未到发放时间且已经离职的员工不享受年终奖为由拒绝支付的说法未经双方书面约定,其抗辩理由属于用人单位免除自己的法定责任,排除劳动者的合法权益。因此,仲裁委支持了王某的仲裁请求。

宁波市劳动人事争议仲裁院工作人员表示,本案中,用人单位与劳动者就双方的年终奖进行了明确的约定(工作至年底1万元),但双方未就年终奖的发放时间和发放条件作出明确的约定,也未就中途离职的人员是

否可以享受年终奖作出规定。因此,建议用人单位在与劳动者约定年终奖等待遇时,应当就发放数额、发放条件、发放时间和免责情形等作出明确的约定,若约定未违反法律强制性规定,一般均可被认可。

律师:年终奖属于劳动报酬组成部分

上海江三角律师事务所律师认为,依据1990年国家统计局制定颁布的《关于工资总额组成的规定》第4条规定,工资总额由六部分组成:计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资。另据第7条规定,奖金是指支付给职工的超额劳动报酬和增收节支的劳动报酬,包括生产

奖;节约奖;劳动竞赛奖;机关、事业单位的奖励工资;其他奖金。

国家统计局《〈关于工资总额组成的规定〉若干具体范围的解释》第2条第1项规定,关于奖金的范围:生产(业务)奖包括超产奖、质量奖、安全(无事故)奖、考核各项经济指标的综合奖、提前竣工奖、外轮速遣奖、年终奖(劳动分红)等。

上述规定与解释现行有效,年终奖属于劳动报酬的组成部分。

本案中,劳动合同已明确约定年底另有1万元的年终奖,且合同未约定员工离职不能获得上一年的年终奖,因此员工在工作一整年后应当获得年终奖。

跳槽前先算明白法律账

■潘家永

造成损失应赔偿

每逢岁末年初,一些职场人考虑到招聘机会多,就决定“挪一挪、动一动”。但在辞职前后都要注意一些法律问题,否则可能付出一定的代价,包括承担赔偿责任、违约责任、难获经济补偿金和无法领取失业保险金等。

【案例】小陶入职某公司两年来,业绩很好,但收入却不能令其满意,早就想跳槽。2018年元旦后,小陶递交了辞职书,声称第二天就去新单位上班。公司领导警告她,“你这样立马走人,你负责的生产线将被迫停工,是要赔偿损失的!”小陶以为

是吓唬她,没当回事。岂料,公司申请劳动仲裁后,小陶被判赔偿公司损失2万元。

【点评】《劳动合同法》第三十七条规定:“劳动者提前30日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。”据此,劳动者辞职,既不能不辞而别,也不能立马走人,只有在递交辞职书后的30日内经公司批准的,才可走人。

《劳动合同法》第九十条规定:“劳动者违反本法规定解除劳动合同……给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。”本案中,小陶辞职程序不合法,并且给公司造成了经济损失,因此仲裁机构的裁决是正确的。

不辞而别难获经济补偿

【案例】章某2017年6月入职,由于公司未为其缴社保,单位于年底不辞而别。公司打电话、发快递,均无回音。10天后,该公司对章某作出了自动离职的处理决定。2018年2月,章某来到公司索要经济补偿金,理由是自己离职是公司未为其缴社保所致。由于索要未果,章某申请劳动仲裁,结果被劳动仲裁机构驳回。

【点评】员工辞职须程序合法,否则难以主张相关权益。《劳动合同法》第三十八条规定了用人单位存在过错的若干情形,且规定员工享有即时解除权。不过,即时解除权的行使方式因企业的过错情形不同而有所区别。在企业强迫员工劳动或危及员工安全的情形下,员工辞职不需事先告知企业。而在企业有其他过错的情形下,员工辞职虽无需提前30日通知企业,但应履行事先告知的义务并说明理由,以便企业能及时进行人员安排,避免造成损失。本案中,章某离职时没有通知公司以及说明离职理由,因此构成违法解除劳动合同,相应地,也就不符合享受经济补偿金的条件。

服务期未届满须还培训费

【案例】小陈入职某公司研发部门后不久,公司就出资6万元让他参加一项技术培训,并与其签订了必须为公司继续服务5年的协议。小陈培训归来后,公司指派他参与新产品研发。由于任务重、责任大,要经常加班,

小陈无法承受,于两年后提出辞职,公司要他退还5万元的培训费。双方就此闹到了法院,法院经审理后,判决小陈退还培训花费3.6万元。

【点评】《劳动合同法》第二十二条规定:“劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。”

本案中,公司安排小陈专项技术培训,与小陈约定服务期条款是合法的。双方约定的服务期限为5年,公司花去的培训费为6万元,折算到每年为1.2万元。小陈未履行的服务期限为3年,因此应支付违约金3.6万元。

享受失业金有前提

【案例】晓曼大学毕业后到某公司做销售。入职3年来,销售业绩在公司名列前茅,但一直不被领导赏识。晓曼想换个环境,于是毅然炒了公司的“鱿鱼”。但辞职后,一直没有找到如意的工作。生活窘迫的她,想到自己在原单位参加过失业保险,于是来到社保机构申请领取失业保险金,但被告知不符合领取失业金条件。

【点评】根据《社会保险法》第四十五条的规定,享受失业金须符合以下三个条件:失业前已缴费满1年;非因本人意愿中断就业;已进行失业登记。所谓非因本人意愿中断就业,根据《实施〈社会保险法〉若干规定》,包括以下情形:劳动合同期满的;单位破产、被吊销营业执照、责令关闭、撤销的;单位提前解散的;被辞退、开除的;单位强迫劳动、未按约支付劳动报酬等过错,导致劳动者辞职的。本案中,晓曼失业并不是因上述情形,因此无法领取失业金。

对恶意欠薪“零容忍”



近日,杭州市12部门联合组织开展了农民工工资支付专项检查行动。行动展开后,该市及各区、县(市)集聚力量,明确任务、量化标准,积极行动。图为江干区人社局组织人员在建筑工地进行农民工工资支付情况检查,认真查看农民工工资支付“三本台账”。

通讯员唐学基 摄影报道

清理违法有害信息106.5万余条,我省网上秩序整治打击交出“年度答卷”——

警惕网络背后的“黑手”

记者洪茵婷报道 近日,省公安厅通报了省公安厅网上秩序打击整治暨“净网2018”专项行动的相关情况,并发布了典型案例。截至目前,全省公安共侦破各类涉网刑事案件5139起,抓获犯罪嫌疑人2万余人;清理违法有害信息106.5万余条,关停违法网站(栏目)81.6万余个,行政处罚网站、网络服务提供者750家。

买通网站小编,“有偿删帖”获利200多万元

杭州拱墅区公安分局在“网络水军”专项排查中发现以孙某为首的犯罪团伙涉嫌从事“有偿删帖”。初步侦查发现,该团伙勾联相关网站工作人员和“删帖中介”进行作案,在利益链中处

于中上层,且删帖量大,涉案金额总计达200余万元。

孙某的删帖方法主要有三种:一是找圈内的其他“删帖中介”对相关文章或帖子进行删除,从中赚取差价;二是利用网站内容保护原创的规则,自建网站“二头条”,伪造帖子的原创证据,然后向有关网站提交匿名投诉,要求对方删除所谓的“抄袭文章”;三是在伪造“证据”的同时,付费请求网站删除文章,从而遮掩犯罪行为。省内多家媒体和网站管理员、编辑等均被孙某买通,为其删帖提供便利。

警方介绍,“网络水军”通过“有偿删帖”引导舆论,侵犯了社会公众的知情权,破坏了网络公共舆论环境。特别是删除涉及

打击“假冒伪劣”和消费维权等信息,使不法商家得以规避管理风险,消除负面影响,也影响了正常的市场经济秩序。据悉,“网络水军”已从个人经营逐渐转化为分工细化、业务专业、相协作的产业化体系,涉案人员多,涉案金额大,现实危害大,社会影响恶劣,严重危害互联网的健康发展。

侵犯个人隐私,贷款诈骗500多万元

今年7月份,温州警方接到多名群众报案称:在某网络贷款网站上申请贷款,第二天就接到贷款公司的推销电话,对方表示只要通过微信支付几百元所谓的“信誉认证金”就可以申请免抵押贷款。支付以后,贷款公司

却以各种理由拒绝贷款和退还认证金。

警方通过对多起诈骗案件的资金流、通讯流、网络流综合分析,发现一条利用黑客手段非法获取网贷平台数据、买卖网贷数据,收购网贷数据后实施精准诈骗的黑色产业链。8月份以来,专案组在海南三亚、江苏常熟、江西赣州等地开展抓捕行动,捣毁公司化运营的诈骗、侵信团伙窝点4处,抓获犯罪嫌疑人23人,采取刑事强制措施17人,冻结非法所得170余万元,成功摧毁该黑色产业链条,涉案总价值达500余万元,全国各地受害人达1万余名。

经审查,犯罪嫌疑人王某林使用黑客技术非法侵入“有某

花”“海某钱包”“永某钱包”等多家网贷平台,获取大量网贷数据后进行出售,其中就有以苍南籍陈某为首的“网贷诈骗”团伙。陈某从王某林处购得数据后,将数据下发给公司员工,由他们每天拨打推销电话,以快速办理无抵押贷款、缴纳保证金为由实施诈骗。

警方提醒,广大互联网企业,要切实履行好自身的网络安全保护义务,严格落实安全管理措施,从源头上减少用于网络违法犯罪的漏洞和隐患。同时呼吁广大网民在享受互联网技术带来便利的同时,牢固树立守法意识,充分认识网络违法犯罪的危害性,提高甄别预防的能力,避免成为其中的参与者或受害人。