

警惕“口头约定”忽悠职场新人

劳动保障部门提醒:一诺千金不如一纸合同

通讯员唐学基报道 春节过后,杭州又迎来农民工返城高峰,对于外出打工的劳动者来说,为自己找份好工作是当务之急,更是迫切心愿。然而,劳动者急切心态下求职,千万别忽视自身的合法权益。杭州市劳动保障部门梳理了去年后的两个案例,给劳动者以警示和启发。

工资口头约定有风险

2018年2月26日,江西籍务工者孟蕊入职于杭州翰力网络科技有限公司,试用期1个月,口头约定试用期工资3000元,公司老板承诺等其转正后再签劳动合同,工资还会提高。去年3月23日,公

司通知她试用期不合格被解聘,并要求她3天内办理交接手续。孟蕊对于被解聘一事无异议,可公司结算工资时,却只给付了2010元的工资,孟蕊想不明白,于是找公司理论,被告知其在试用期内没有为公司创造效益,因此,她的工资只有基本工资2010元。因协商无果,后孟蕊向辖区劳动保障部门投诉,要求公司补足工资。

监察员约谈双方进行处理,公司出具了全体员工工资发放明细,且工资组成是基本工资,外加业绩提成。因孟蕊当初入职时,双方是口头约定的工资,且其提供不了任何能确认月工资3000

元的书面证据,按照“谁主张、谁举证”的要求,孟蕊无力举证,没有拿到她应得的工资。

签订劳动合同须看仔细

2018年3月3日,务工者小姜到杭州市江干区杭州通达快递公司工作,劳动合同签订为期一年,月薪4600元。去年10月4日,公司通知小姜,因业务需要,将其调到公司设在西湖区的工作。小姜租住在江干区,要改到西湖区工作,他不愿意了。但公司明确让其3天内到新的地址去上班,如逾期不报到,就视为自动离职。小姜找公司理论,还与主管发生争执,后其到属地劳动

监察部门投诉,要求公司取消这个决定。

监察员上门调查,公司拿出当时双方签订的劳动合同,上面明确:小姜的工作地点是杭州全城区范围内。但小姜不认可,称当时入职时,公司老板口头明确说工作地在江干区;他委屈地说,自己当时签劳动合同时,不在意。但事实如此,小姜与公司所签劳动合同的工作地点是全杭城。他不履约,只能与公司自动解聘。

劳动保障部门提醒:劳动者入职时,应及时与用人单位签订劳动合同,就双方用工的权利与义务进行平等自愿协商,并就自己的具体岗位、工作内容、工作地

点,还有劳动报酬,如基本工资是多少、有没有奖金、奖金是根据什么标准发放等,进行书面明确,避免口头约定,更不要轻信老板的口头承诺。所签劳动合同盖章后,劳动者本人和用人单位要各保管一份。别看劳动合同是一张纸,其非常重要,一定要看清楚合同上的约定内容,不要随意在文本上签上自己的名字。

另外,如果发生劳动争议,杭州地区的劳动者可直接拨打维权专线0571-86612333咨询或反映,也可向用工所在地的劳动保障部门举报投诉,向企业注册地的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

“地毯式”排查食品安全隐患



连日来,台州市公安局椒江分局组织各派出所民警对辖区内所有作坊开展“地毯式”安全隐患检查,摸排各类涉及食品安全的违法犯罪线索和危害食品安全犯罪行为,严厉打击非法添加有毒有害物质,消除食品安全隐患,确保群众吃得放心。 通讯员何文斌 摄

维权论坛

“性别歧视罚五万”关键在执法

■叶祝颐

近日,人社部等九部门联合发布《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》,其中要求禁止招聘环节的性别歧视,不得将妊娠测试作为入职体检项目,不得将限制生育作为录用条件等。如用人单位发布含有性别歧视内容的招聘信息,最高可处以5万元罚款。

《宪法》第四十八条指出:“中华人民共和国妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各方面享有同男子平等的权利。”《劳动法》《妇女权益保障法》和《就业促进法》都有男女平等、同工同酬的法律条款。但是由于相关法律法规对性别歧视的规定比较笼统、原则,缺乏明确的处罚细则,在现实生活中,性别歧视尤其是就业歧视的现象比较突出。人社部等九部门联合发文要求禁止招聘环节的性别歧视,并明确了性别歧视的具体情形与最高5万元的处罚细则,体现了对女性平等权利的重视,具有较强的可操作性,如果相关部门严格执法,将对维护女性权益起到促进作用。

在现实职场生态中,性别、身高、相貌、婚育等,都可能成为女性就业的拦路虎。北京大学法学院发布的《中国职场性别歧视状况研究报告》显示:招聘中性别歧视严重,平均每4个女性求职者就有1个因自己的性别而被用人单位拒绝录用。学历越高,女性求职被拒率也呈升高的态势。二孩政策的实施以后,一些女性可能生育两个孩子,更是加剧了女性的

就业难度。虽说结婚生子是女学生的权利。但是一些女生为了毕业后找个好工作,无奈在学生时代就匆匆结婚生子,对学业不能说没有干扰。大学生就业性别歧视,不得将妊娠测试作为入职体检项目,不得将限制生育作为录用条件等。如用人单位发布含有性别歧视内容的招聘信息,最高可处以5万元罚款。

不可否认,女性怀孕、哺乳会影响工作,还需要休产假,请哺乳假。用人单位拒招女性,限制女性婚育,算盘打得精,却褻渎了女性平等就业权利和法律的尊严。女性怀孕、哺乳需要付出比男同胞多得多的辛苦,她们因为性别差异还要忍受职场用人理念的歧视。虽然多部法律规定了男女平等、同工同酬的条款。但是面对用人单位的潜规则与社会歧视心态,性别歧视仍有相当大的市场。

对此,女性应自立自强,主动拿起法律武器维权,对就业歧视说“不”;政府、学校引导她们树立积极的就业观和婚姻观很有必要。更重要的是,政府对性别歧视有所作为,一方面政府部门招聘要带头清理性别歧视条款,向女性敞开就业大门,给相关单位做好示范;另一方面要明确用人单位歧视女性的法律责任,执法必严、违法必究,增加其违规成本,矫正畸形用人观,保障女性平等的就业权利。同时,相关部门要积极推行生育保险与男性带薪护理假制度,减轻招聘中性别歧视严重,平均每4个女性求职者就有1个因自己的性别而被用人单位拒绝录用。学历越高,女性求职被拒率也呈升高的态势。二孩政策的实施以后,一些女性可能生育两个孩子,更是加剧了女性的

微信朋友圈什么生意都能做? 卖家非法销售香烟被起诉

本报 记者胡舫 通讯员何宣漫报道 近年来,代购已渐渐成为一种普遍的消费现象,随之而来的一群以微商为代表的微信朋友圈代购群体,但朋友圈不是法外之地,并不是什么都能在上面买卖——烟草制品便是其中之一。日前,广州男子邱某就因为微信朋友圈销售香烟,被丽水莲都区人民检察院提起公诉,在看守所里过了年。

2017年下半年,邱某从日本代购了万宝路牌新型加热不燃烧香烟,并发展了丽水的蔡某等作为下线代理商,通过在微信朋友圈发布广告、招揽客户、销售香烟来赚取利润。因为邱某的销售行为并没有获得烟草专卖行政主管部门的许可,导致蔡某等人在销售过程中被人举报。执法部门顺着蔡某这条线,倒追找到了邱某。经审查认定,2017年至2018年7月期间,邱某的非法规经营数额共计人民币28万余元。

邱某所卖的万宝路香烟的确是如假包换的正品,但错就错在他没有烟草专卖许可证,这就意味着他的销售行为是违法的,再加上违法经营的数额巨大,属“情节特别严重”。莲都区人民检察院认为,邱某的行为已触犯《中华人民共和国刑法》第二百二十五条,应当以非法经营罪追究其刑事责任。

都说国有国法家有家规,朋友圈自然也有朋友圈的规矩。如果说,过去代购者们更多遵循的是一些“潜规则”“旧规矩”,那么自今年1月1日《电子商务法》正式施行后,国家就为这块创业的热土,打造了一整套规范化运作的规矩,以

往的微商代购群体在《电子商务法》里也有了专业的称呼——“电子商务经营者”,在明确身份的同时,规定了经营的范围、权限,赋予了相关的责任与义务。至此,有序、依规、依法经营也成了线下实体店和线上虚拟店一视同仁的标准,这就要求经营者必须知法懂法,才能赚“安心钱”。

什么是电子商务经营者呢?简单来说,淘宝、京东等电商平台上的代购,微信朋友圈里的微商,在直播平台中卖东西的博主等都属于电子商务经营者。

电子商务经营者要谨记:必须进行登记。《电子商务法》第十条明确规定,电子商务经营者应当依法办理市场主体登记。但是,个人销售自产农副产品、家庭手工业产品,个人利用自己的技能从事依法无须取得许可的便民劳务活动和零星小额交易活动,以及依照法律、行政法规不需要进行登记的除外。

必须依法纳税。曾经,代购和微商都是在朋友圈或是通过熟人介绍,进行私下的交易,很多人都没有履行纳税义务。《电子商务法》第十一条规定,电子商务经营者应当依法履行纳税义务,并依法享受税收优惠。依照前条规定不需要办理市场主体登记的电子商务经营者在首次纳税义务发生后,应当依照税收征收管理法律、行政法规的规定申请办理税务登记,并如实申报纳税。

《电子商务法》的施行,对于代购、微商们来说是让卖买买变得更加规范,对于消费者们来说是让买买变得更加放心。

为法官减负 为执行提速

三门法院“AI执行”小程序让办案更高效

本报 记者羊荣江 通讯员蔡爱妮报道 “借助这个程序可以将法官从繁琐的程序性工作中解放出来,让法官有更多的时间、精力投入到其他执行工作中去,为法官减负,为执行提速!”三门县人民法院执行局长陈道长口中的程序就是该院自主研发的“AI执行”小程序。

在案件剧增、人手紧张的情况下,加大信息化建设力度是让执行干警“轻装上阵”的有效方法。“AI执行”小程序正是三门法

院探索“互联网+”执行的初步成果。

以发起“总对总”(指最高人民法院“总对总”网络执行查控系统)协查申请为例,原本需要法官对每个案件都手动输入案号、逐个勾选查询对象、提交审批,而现在法官利用“AI执行”小程序便可以自动发起对被执行人不动产、车辆、证券、银行等财产的“一键查询”。

试用一个月以来,三门法院累计通过“总对总”网络查控系

统发起协查申请400余次,节省办案时间200余小时。

在整个执行程序中有较多重复性和机械性的工作内容,三门法院正积极探索“AI执行”小程序与执行工作更广泛的融合,在被执行人财产查控、办案流程节点信息推送、执行措施解除等方面均可以利用该套小程序实现自动化操作,这将在很大程度上节约法官的时间,大大提高实际执行效率,有效破解法院“案多人少”窘境。

维权讲堂

签订无固定期限劳动合同 你得满足这些条件

■韩全敦

根据《劳动合同法》规定,劳动合同的种类分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。用人单位在具体用工管理中,可以根据拟用工岗位的性质、工作内容,与劳动者协商签订不同的劳动合同。本文对劳资关系双方在无固定期限劳动合同的订立、履行过程中产生的法律问题,进行总结解答。

无固定期限劳动合同,是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。用人单位在实际用工中与劳动者签订固定期限劳动合同居多,一般劳动合同期限较短,且劳动合同一年一签已经形成了用工惯例。一方面,《劳动合同法》引进无固定期限劳动合同制度时间相对较短,运用较少,用人单位认知不够;另一方面,一些用人单位认为如果与劳动者签订了无固定期限劳动合同,等于签订了长期合约,需要支付更多的人力资源成本。其实,无固定期限劳动合同只是没有确定终止时间,当劳动者出现严重违纪行为,用人单位行使单方解除权与固定期限劳动合同并无区别。相反,用人单位选择无固定期限劳动合

同,可以留住更多的职业技能较好的劳动者,且可以免除劳动合同期满不续签的经济补偿,减少用工成本,也有助于保护劳动者的职业稳定性,实现劳动力资源的优化配置。

订立无固定期限劳动合同的情形有哪些?

首先,用人单位和劳动者协商一致,可以直接订立无固定期限劳动合同。其次,《劳动合同法》第十四条规定了订立无固定期限劳动合同的法定情形,只要劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同,用人单位就应当订立无固定期限劳动合同,除非劳动者提出订立固定期限劳动合同(放弃权利)。第一种情形,劳动者在该用人单位连续工作满十年的;第二种情形,用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时,劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的;第三种情形,连续订立二次固定期限劳动合同,且劳动者没有《劳动合同法》第三十九条(劳动者存在过错,用人单位行使过错解除权)和第四十条第一项、第二项规定的情形(因客观情况出现,用人单位行使无过错解除权),续订劳

动合同的。上述三种情形,根据我省劳动争议仲裁司法审判实践,用人单位是没有选择权的。最后,《劳动合同法》及《劳动合同法实施条例》还规定了视为订立无固定期限劳动合同的情形,即用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同,应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

如劳动者在用人单位连续工作满十年,实际提供劳动满十年,根据《劳动合同法》,可以请求用人单位订立无固定期限劳动合同。如劳动者在用人单位连续工作,实际提供劳动并未满十年,因法定情形导致原劳动合同顺延,使劳动者“连续工作”满十年的,劳动者是否仍可以提出订立无固定期限劳动合同?对此问题,浙江省高级人民法院民一庭于2012年发布的《关于审理劳动争议纠纷案件若干疑难问题的解答》规定:劳动合同期满,因劳动者有下列情形之一而顺延,因此达到劳动者在同一用人单位连续工作满十年,劳动者提出订立无固定期限劳动合同的,用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同:从事接触

职业危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查,或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的;女职工在孕期、产期、哺乳期的。

这些问题应注意

关于连续订立二次固定期限劳动合同的问题,劳动者第一次订立的劳动合同在2008年1月1日以后,连续订立(续订)的第二次固定期限劳动合同,即享有向用人单位提出订立无固定期限劳动合同的权利。如劳动者在第二次续订的劳动合同到期后,并没有向用人单位提出订立无固定期限劳动合同,第三次仍订立了固定期限劳动合同,那么第三次固定期限劳动合同到期后,该劳动者仍享有向用人单位提出订立无固定期限劳动合同的权利。即任意两次连续订立固定期限劳动合同,劳动者均享有向用人单位提出订立无固定期限劳动合同的权利。对于用人单位而言,在实际用工中确实不愿与劳动者订立无固定期限劳动合同的方式。部分用人单位在实际用工中仍然存在先与劳

动者订立试用期劳动合同,再订立正式固定期限劳动合同的情况。首先,劳动合同只约定了试用期的,该试用期视为劳动合同期限,试用期约定无效。其次,试用期劳动合同与正式固定期限劳动合同,属于连续订立两次固定期限劳动合同情形,符合劳动者提出订立无固定期限劳动合同情形。用人单位该种用工模式,不仅无法达到对劳动者试用考察的目的,还促成了无固定期限劳动合同成就的条件,完全背离了用人单位的用工本意,是错误的选择。

关于无固定期限劳动合同二倍工资问题,《劳动合同法》规定了二倍工资惩罚性赔偿原则,即用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者支付二倍工资,最长支付期限为11个月。对于无固定期限劳动合同而言,劳动者依据《劳动合同法》第十四条的规定提出订立无固定期限劳动合同,用人单位违反规定未与劳动者订立无固定期限劳动合同的,同样需要支付二倍工资,最长支付期限同样为11个月。

(作者系浙江匡智律师事务所律师)

衢州明确消防安全重点单位1184家 18家被列为火灾高危单位

本报 通讯员傅元璋报道 近日,衢州市消防救援支队发布公告,确定全市1184家单位为2019年度消防安全重点单位。其中,衢州万达广场、吾悦广场、大润发超市、广汇家居市场等15家建筑规模体量较大的单位继续被列为火灾高危单位,江山东方广场、龙游东方广场、龙游大润发等3家单位新增为火灾高危单位。

此次被确定的消防安全重点单位,均为火灾危险性大、发生火灾后极易造成重大伤亡且造成较大经济损失的单位,包括大型商场、市场、公众聚集场所、高层建筑、医院、学校等,涉及面广,影响力大。

据分析,在这1184家消防安全重点单位中,属于商场、市场等场所的单位有436家,属于学校、医院、养老院、幼儿园托儿所的单位有167家,属于客运车站、码头、民用机场的单位有8家,属于图书馆、展览馆、博物馆、档案馆的单位有15家,属于具有火灾危险性的文物保护单位2家,属于发电厂(站)和电网经营企业29家,属于易燃易爆化学物品的

生产、充装、储存、供应、销售单位的有297家,属于劳动密集型生产、加工企业有18家,属于高层公共建筑的单位有23家,属于粮、棉、木材、百货等物资仓库或堆场的单位有4家,属于国家和省级等重点单位工程的施工现场有1家,属于其他类别的有184家。

该市消防部门将组织消防监督人员对消防安全重点单位开展消防安全大检查,通过“贴身问诊”协助清除消防安全隐患,提升防火措施,制定灭火和应急疏散预案,并通过开展宣传和培训,讲明重点单位消防安全责任人和管理人依法应承担的消防安全职责,进一步做好监管和消防安全主体责任的落实,杜绝失控漏管情况的发生。

另据了解,2018年度,该市共有1151家单位被确定为消防安全重点单位,消防部门积极开展监督管理工作,共检查消防安全重点单位8665家(次),发现消防安全隐患11264处,整改隐患11223处,共开展消防演练860次,消防安全宣传培训1670次。