

门卫睡在公司不算加班

记者王海霞 通讯员周永卫报道 24小时吃、住、工作在公司的大门卫加班费该怎么算?近日,宁波江北区一家再生资源有限公司门卫老刘来到江北区职工维权服务中心,想为自己讨个说法。

江北区总工会维权中心负责人景小军和同事们,接待了老刘。据老刘所说,他刚进公司时做的是普工。转做门卫后,一年到头工作365天,没有一天假期。“我24小时吃、住、工作在工作岗位上,国家规定的假期都没有,双休也没有,加班费也没有。这事我问过了经理,当时经理说加班费应该会发的。但是公司至今什么都没给我。”

老刘一再表达了自己的诉求:补发加班费。

景小军马上与这家公司的老板联系,经过一番协商后,该公司派了一名代表财务部门负责人小周前来维权中心与老刘现场进行调解。

在调解室里,老刘情绪比较激动,再一次表达了自己的诉求。

最后,在景小军的调解下,双方最终达成了调解方案,老刘当场拿到了作为未享受假期的经济补偿款2000元现金。

景小军说:“这个案件中,老刘的身份有一个转变过程。”刚进公司时,老刘与公司签订的是普通工人的劳动合同,照此,应该按8小时工作

制的普通职工纠纷来处理。但是实际上,老刘进公司没多久,就自愿调换工作岗位做了门卫,并且一直以来只从事一个门卫工作。对于全天24小时吃住住单位的保安、传达室门卫、仓库保管员等人员,其工作性质具有特殊性。如确因工作所需和单位要求,不能睡眠休息的,应认定为工作时间;如工作场所中同时提供了住宿或休息设施的,应合理扣除可以睡眠休息的时间,即劳动时间;如在工作场所中同时提供了住宿或休息设施的,应合理扣除可以睡眠休息的时间,即劳动时间;对超出标准工作时间上班的,用人单位应支付加班工资。“所以在调解的过程中,我们充分尊重实际情况,也尊重老刘的诉求,并结合门卫岗位综合工时制来给双方进行调解。老刘睡在公司,他晚上的时间不应计算为工作时间,因而不算加班。但假期及双休都没有享受到,因此应予以补偿。”

临近年底,农民工上访事件增多,虽然近几年农民工的维权意识不断加强,很多都是有备而来,该区职工服务中心还是始终以事实为依据,公正处理。景小军说:“在处理涉及到职工劳资纠纷的案件中,本着‘一事一法一规定’来调解,既尊重事实,又依据法规,不仅进一步规范了我们的调解工作,还能杜绝职工提一些不合理的要求,真正实现了依法处理,理性维权。”

员工停工待岗不算休假

通讯员颖娟报道 2011年11月20日,韩林玉与杭州韵茗服饰有限公司签订了为期3年的劳动合同,月工资3400元,外加提成。2013年7月31日,公司发布公告通知,由于生产经营问题,公司预估将有一至二月时间将面临无生产任务,为此公司决定,自8月1日起待岗。待岗期间,第一个月按原工资标准发放;第二个月起,按本市月最低工资标准发放。小韩收悉该通知后并未提出异议。

2014年11月19日,双方劳动合同到期,经双方协商一致,不再续签劳动合同,因此解除劳动关系。在办理交接手续时,小韩提出2013年的年假未休,公司应支付2013年度未休年休假的300%的工资报酬4000元。公司拒付补偿,理由是:2013年8月1日起,小韩已处于待岗状态,但当月公司仍然按照原工资标准发放了小韩的工资,小韩未上班而正常领取工资,应视为已于当月休了当年的年休假。但小韩坚称,因停工安排待岗并不属于安排年休假,故公司应当支付其未休年假的工资。双方协商无果,近日,小韩遂向当地劳动监察部门投诉。

监察员约谈双方,告知:

庆元三举措加强农民工工资清欠力度

本报讯 通讯员柳庭和 记者孟万成报道 庆元县一年来积极做好农民工工资的清欠工作,通过加强法律法规宣传、完善欠薪保障机制、加大清欠工作力度三大举措,农民工工资的清欠工作取得明显成效。

该县人力资源和社会保障局、县总工会等单位采取上街设摊咨询,接受劳动者投诉等多种方式,加强《劳动法》、《工会法》、《劳动合同法》的宣传工作,使农民工提高了法制观念,增强了自我保护意识。

为从源头上解决拖欠农民工工资行为,庆元县人民政府专门制定了《庆元县建设领域农民工工资支付保障金管理暂行办法》,明确规定业主和承建人必须按规定缴纳保障金,所缴纳的保障金专项用于解决拖欠农民工工资问题,对未按规定缴纳保障金的,不

予办理施工许可证。同时规定因发生农民工工资拖欠被划拨保障金的,企业将作为不良行为予以登记,并与企业信用评估、资质年审和项目经理职业审查直接挂钩,纳入市场、质量、安全行为重点监管范围;对恶意拖欠、无故克扣农民工工资的企业和项目经理,在企业资质和个人从业资格审查时,实行一票否决,并在新闻媒体上曝光。

与此同时,该县人力资源和社会保障局、县总工会等部门组织人员对企业拖欠农民工工资情况进行专项检查,加强对企业工资发放情况的监督检查。

去年以来,庆元县共查处拖欠农民工工资案件48起,涉及农民工234人,清理拖欠农民工工资191.32万元。

突发脑溢血引出一场争议——他究竟是不是青田电信的职工

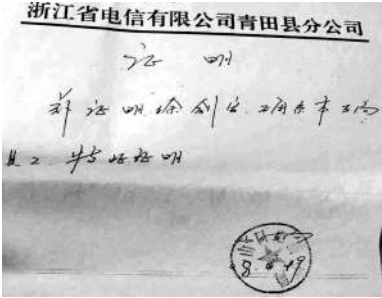
记者孟万成报道 现年56岁的徐剑洪眼下十分痛苦。去年8月30日,徐在青田方山信用社上缴营业款时突发脑溢血病倒,导致右侧肢体瘫痪。因无力继续就医,徐目前只得出院卧床在家。事发后,中国电信青田分公司(以下简称青田电信)否认徐是本单位职工,拒绝担责,仅愿意发动员工捐款“献爱心”。徐万般无奈,找到报社请求帮助,希望青田电信担起责任,让他能得以继续医治。

据了解,徐剑洪原为青田县邮电局正式职工,上世纪90年代因超生等原因被开除公职录用。邮政、电信分家后于2000年进入青田电信局做临时工,被分派至山口支局方山电信营业所做营业员至今。其间主要负责电话费收缴工作,以及乡村电话报修、发电等,工资一直由青田电信支付,每月700元左右,此外尚享有节假日超市卡、旅游卡福利和困难职工补助,上班时间为周一到周六白天和夜间停电时发电工作。从未签订劳动合同。

另外,青田电信在2005年到2006年为徐剑洪办理过丽水市雷博公司(从事劳务派遣业务)的养老保险和医疗保险。据徐称,该保险当年由青田电信负责办理,但一年后就没缴纳相关费用了。与此同时青田电信还要徐办理电信代理营业执照,办完之后仍在方山电信所继续从前的工作,直到他突发脑溢血病倒。病倒后,青田电信说徐非单位职工,拒绝

担责。为了核实情况,日前,记者走进了青田电信大楼,当记者刚向丰一凡总经理说明来意,他便声明:“他不是我们职工。”然后让办公室主任吴勇接待记者采访。

吴主任拿出一份《徐剑洪同志情况》告诉记者:徐犯错误之后,经其向局老领导要求,进入青田电信打零工,由于当年劳动关系较乱,又不是经办人,具体用工情形不知。2003年11月至2005



2008年4月19日,青田县电信局山口支局给徐剑洪开出的职工身份证明。

年9月由丽水市雷博公司派遣徐在青田电信局山口支局做临时工,后根据市公司要求,统一规范用工,双方终止了工作关系,并给予了经济补偿金、养老保险金等费用3760元。2005年10月至2014年12月31日,徐办了个体工商营业执照,成了小老板,为公司代办业务,双方不存在劳动关系。因此徐出事,我们不用承担责任。但看在徐为本公司承揽业



徐剑洪手持当年青田县邮电局、工会颁发的“先进工作者”奖状和《工会证》泣不成声。

务的份上,又考虑到他家庭经济贫困,上有病瘫的老母,几年来为了子女上学四处借贷,负债4万多元,加上本次抢救住院医疗费用7万多元,又无任何保险等实际情况,根据其家属恳求,目前市公司正在发动员工,捐款救助徐。

对于青田电信的说法,徐的家人难以认同,他们质疑:徐要不是青田电信的员工,为何青田电信每月要将700元的工资打到他的邮政储蓄账号上?即便青田电信为徐办理了代理营业执照后,他仍在原先工作场所——青田电信方山营业所上班,还挂着工号

为7830431的青田电信工作牌,这又如何解释?2006年以后徐若仅为公司代办业务,但他的名字为何都在青田电信职工通讯录中?其子女在2012年学校进行贫困大学生调查时,家庭背景写明“父亲徐剑洪”系电信职工,并由青田电信山口支局盖章证明、民政部门认可,这又如何解释呢?更明白无误的是2007年11月29日和2008年4月19日,青田电信山口支局先后两次出具“徐剑洪确系本支局员工”的证明,供其帮人担保和贷款之用,原件还

证明和单位证明,徐又怎么可能

有资格担保贷款呢?徐剑洪突发急症,青田电信能否毫无干系?记者就此采访了杭州电子科技大学法学院副院长方建中。方教授指出:我国《劳动合同法》明确规定,只要存在劳动关系,不论是否临时工,均应签订劳动合同,享有同工同酬的待遇。问题的关键在于青田电信与徐之间是否存在劳动关系。根据相关法律规定,企事业单位职工不能登记为个体工商户,从这一角度看,徐既然办理了电信代理营业执照,就不再具有电信职工的身份。但是,实际上徐与青田电信之间仍然是一种劳动关系。我的主要理由有二:一是在办理营业执照之后,青田电信每月按时定额地给徐发的是工资,而不是劳务费。如果作为个体工商户每个月的营业所得是恒定的,这有违常理,因此这种收入只能理解为工资;二是2007年11月29日和2008年4月19日,青田电信山口支局先后两次出具的“兹证明徐剑洪确系本支局员工”,这种证明是具有法律效力的。由此看来,在我国的新《劳动合同法》施行的3个多月后的2008年4月19日,青田电信仍然承认徐是单位职工。方教授认为作为享有良好社会信誉的国家重点企业,应在遵守法律和承担社会责任方面起着表率的作用,希望青田电信能妥善解决本案当事人的问题。

试用期满后未订劳动合同,企业要担责

记者夏晓茵 通讯员林静报道

去年8月,40岁的陈某在台州人才网上看到某车业集团公司招聘冲床模具工信息,就投递了自己的简历申请岗位。当月经过面试,陈某于次月开始在车业集团公司车架车间从事冲模工作。双方商定试用期为一个月,但未签订劳动合同。10月8日,车业集团公司跟陈某协商解除了劳动关系。事后,陈某和车业集团公司就工资问题发生争议,陈某向劳动争议仲裁委员会提起仲裁,仲裁委作出裁决,由车业集团公司支付给陈某工资2295.77元、经济补偿金892.80元。陈某不服,诉至法院。

陈某称,他是以月工资不低于6000元的个人简历向车业集团公司求职,要求车业集团公司

支付其工资7714.28元、第二个月的双倍工资1714.28元、辞退经济补偿金3000元。车业集团公司则认为,当时同意接纳陈某在冲模工岗位进行试用,说好了试用期间按本地区当年度最低生活水平标准支付生活费。

法院根据双方提供的证据,审理后认为,陈某到车业集团公司工作,双方形成劳动关系,事实清楚。双方的争议是陈某的工资标准问题。

因双方均不能举证证明工资标准,根据《劳动合同法》第十一条的规定,陈某的工资标准应当实行同工同酬,车业集团在庭审中表示其企业内冲模岗位的正式员工月工资在3000元左右,因此陈某在试用期满后的工资标

准应按照3000元确定为宜。对于陈某在试用期内的工资标准,结合《劳动合同法》第二十条规定的试用期工资不得低于约定工资的80%的原则,法院酌情确定陈某某试用期工资为2400元。陈某某试用期满后继续工作至10月8日,相应工资应为600元。车业集团公司违反劳动合同法的规定,未在用用工之日起一个月内与陈某订立书面劳动合同,对于陈某在一个月后的工资应当双倍支付,即支付1200元。

双方已经协商解除了劳动关系,法院日前判决车业集团公司应当支付陈某半个月工资的经济补偿金1500元。车业集团公司共应支付陈某工资总额3600元、经济补偿金1500元。

电子邮件可成为劳动合同,企业无过失

记者吴晓静 通讯员江学才报道

3年前,温岭海燕公司与张某通过电子邮件,确定张某入职后的月工资不低于35000元等相关事项。不久后,张某到海燕公司正式开始上班,并填写了一份入职人员登记表。但是,在双方因故均要求解除劳动关系时,张某提出了劳动仲裁,并要求海燕公司支付双倍工资、加班费及经济补偿金。由于双方都对裁决结果不服,最终诉至法院。

日前,温岭法院开庭审理此案。庭审中,双方争执最多的就是:电子邮件能否成为书面的劳动合同?

张某认为:双方之间的邮件只是对工资、住宿、探亲费用进行了磋商,该邮件根本达不到劳动合同的条件,也无法起到劳动合同所应有的保障权益的作用。虽然入职后海燕公司支付了相应的工资及为其缴纳保险,但该些实事不能表示双方已签订书面劳动合同这一客观事实。

海燕公司则认为:《劳动合同法》设立了双倍工资的惩罚机制,其立法目的在于提高书面劳动合同签订率,明晰劳动关系中的权利义务而不是助长劳动者从中谋取超额利益,且双方之间往来的邮件

对主要内容作了明确约定,该邮件已具备劳动合同的要件,能够起到明确双方劳动关系的功能。

温岭法院作出一审判决,认为:根据《合同法》第十一条的规定,书面形式是指合同书、信件和数据电文(包括电子邮件)等可以有形地表现所载内容的形式。海燕公司与张某之间往来的电子邮件能真实反映了双方建立劳动关系的意思表示,且内容是双方对劳动合同的主要条款所作的约定,因此,应将电子邮件视为双方已签订了书面劳动合同。

舟山定海区检察院情系外来务工人员 人性化办案获双方当事人“点赞”

经交警部门认定,於建军负本次事故的主要责任,涉嫌交通肇事罪。

该案移送检察机关审查批捕后,办案检察官发现,於建军系一名外来务工人员,是家里唯一的经济来源,尚有两名子女需抚养。事故发生后,於某积极抢救

被害人并主动支付前期医疗费用2.3万元,后又投案自首,但双方在侦查阶段未能就民事赔偿达成一致。检察官认为,若简单对其批捕,於建军就会失去现有的工作,不但被害人的后续医疗费用难以落实,於的家庭也将受到重

创。因此,该院决定努力促成双方当事人达成和解,化解矛盾。

办案检察官一方面多次联系犯罪嫌疑人的家属,耐心解释相关政策,劝其积极筹措赔偿款项;同时又联系了於建军的工作单位,沟通协调其后续工作问

题,以确保其有稳定的收入来源。另一方面,办案检察官又从“法、理、情”多角度,向被害人家属讲解了本案的刑事程序和民事赔偿的法律规定,劝其就赔偿款项作出合理让步。经先后两次组织双方谈判,最终双方就损害赔偿达成一致意见,被害方也出具了希望对犯罪嫌疑人从轻处罚的刑事谅解书。

综合该案案情,定海区检察院对犯罪嫌疑人於建军作出

不批准逮捕决定。

出台专门性文件开辟绿色通道 义乌法院快速稳妥处理“欠薪”案件

记者冯伟祥 通讯员王宁报道 义乌法院去年共办结涉及农民工工资案件1479件,累计追回薪金达1430.67万元。为妥善处理企业欠薪案件,依法保障劳动者合法权益,维护社会和谐稳定,近日该院制定出台了《关于进一步加强企业欠薪案件立案、审理、执行的若干意见》。

《意见》从建立快速反应机制入手,开辟绿色通道,快立、快审、快执,在立案、审判、执行等各个阶段,细化责任分解,提高工作效率,可谓亮点纷呈。

义乌法院出台的这个企业欠薪方面的专门性司法文件,在全省具有一定的借鉴意义。

亮点一:彰显调解魅力

在立案阶段,及时做好接待沟通工作,及时捕捉矛盾可能激化苗头,坚持调解先行,通过诉前调解、委托调解、邀请调解等多种方式,将法制宣传与说服疏导相结合,积极引导劳企双方互谅互让、共渡难关。

对符合立案条件的欠薪案件,当事人愿意调解的,及时将案件引导至诉调衔接调解委员会进行调解,调解成功的依法及时根据申请给予司法确认。

对欠薪案件优先适用简易程序,由该院熟悉劳动法律法规、审判经验丰富的法官进行审理。

亮点二:加强部门联动

对需要劳动行政部门先行处理的,及时与劳动监察部门和劳动仲裁部门联系,做好引导工作,必要时及时与工会组织、法律援助机构进行联系沟通,由工会组织、法律援助机构给劳动者提供相应帮助。

对企业倒闭、业主逃匿等群体性欠薪纠纷案件,会同劳动部门、政府部门及时查找被告去向和财产线索。

亮点三:加大帮扶救济

对欠薪纠纷案件实行减免案件受理费,对欠薪事实清楚,劳动者申请保全的,可以免于提供担保。

申请执行的农民工确有生活困难、符合救助条件的,主动告知

其申请救助的权利,依法审查报批,及时依法给予司法救助。

亮点四:加大执行力度

对欠薪案件申请执行的,做好“四优”服务,即优先接待、优先立案、优先执行、优先兑付执行款。发挥执行指挥中心的督导、指挥和快速反应作用,通过“点对点”网络查控系统,组织机构代码查询系统,积极借助银行、国土、车管所等协助部门的资源优势,主动查找被执行人银行存款、房产、车辆等财产,集中对财产线索进行调查核实。

亮点五:坚持协同司法

全力支持党委政府防范劳企矛

盾交叉叠加,维护社会大局稳定。健全完善多层次、全方位的欠薪纠纷预警机制以及协同联动处置机制。及时发现重大涉诉纠纷苗头,提前制订应急预案,会同劳动行政等职能部门妥善化解各类敏感性、群体性纠纷。

亮点六:注重源头治理

及时分析欠薪纠纷审理、执行工作中发现的问题,提出司法建议,促进农民工劳动报酬权益维护机制的健全和完善。加强正面宣传引导、营造良好舆论环境,教育企业依法用工、农民工依法维权。