

员工旷工 公司有权罚款吗?



羊大哥
帮您忙



日前,金华的周师傅给羊大哥来电诉说,他每个月工资3000元,上个月请了5天事假,后来因事情仍未处理完,又多休了3天。这个月发工资时,财务部告诉周师傅因其旷工3天,按照公司的规定,应该罚款,按每天300元计算,因此要扣工资900元。周师傅不知道单位因旷工罚款是否符合法律规定,于是向羊大哥咨询。

旷工是指未经请假而缺勤。对于旷工的处罚,主要看用人单位的规章制度如何规定。根据《劳动合同法》第四条规定,一份有效的企业规章制度应该符合以下条件:

一是内容合法,即不违反法律法规的强制性规定;

二是制定的程序民主,即经过职工会或全体职工讨论,与工会或职工代表等协商确定,而不是企业领导制定后实施;

三是制度经公示,如在公司内部张贴公布,给劳动者发规章制度手册等。

按照法律规定,罚款属于行政处罚权,只能由法律、法规和规章来设定,企业无权设定。因此,如果用人单位因劳动者违反企业规章制度进行罚款,是违反法律

规定的。

当然用人单位虽无罚款权,但可以不支付劳动者旷工期间的工资,并且按照企业的规章制度对旷工的劳动者进行相应的处罚,甚至如因劳动者的旷工导致用人单位经济损失的,用人单位可按照劳动合同的约定及企业规章制度的规定要求劳动者赔偿经济损失。可以根据《工资支付暂行规定》第十六条“因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的,用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿,可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准,则按最低工资标准支付”。因此用人单位以旷工等各种名义对劳动者进行罚款而克扣劳动者的工资均是违法的,不论罚款额度是多少。

综合律师的意见和有关劳动法规,羊大哥建议周师傅先与单位协商,如果单位维持罚款决定,周师傅可以向当地工会组织或劳动保障所申请调解,也可以向劳动监察部门投诉或申请劳动仲裁。

贴心仲裁员 “三勤”解争议

通讯员唐学基 记者何悦报道 “劳动争议案的处理,面对的都是劳动者,所以不能脱离群众,要勤学习、勤跑腿、勤调处,让‘勤’字贯穿工作始终,成为他们的贴心人。”当问起徐园芳对本职工作的理解,她的话自始至终都没离开过这个“勤”字。

杭州市江干区劳动人事争议仲裁院仲裁员徐园芳任现职已有4年,凭着对劳动仲裁工作的满腔热忱,她处理近370起劳动争议案中,成功调解率为78.6%,结案率为100%,已连续两年被评为优秀仲裁员。

勤学 对案件负责

走进徐园芳的办公室,办公桌上始终分成两个区域,左手边放着大量的法律书籍,右手边则是成摞的待审理争议案件。

“三年前,我第一次坐在仲裁庭上时,心里那个紧张,就甭提了。当时对于这方面法律问题掌握得还不是很好。”回忆第一次庭审的窘迫,徐园芳还记得犹新。

自那次经历后,心里久久不能平静的徐园芳常扪心自问:作为一名仲裁员,自己对法律都不是太专业的话,那怎么做到公正裁决,怎么对案件负责?于是,她暗下决心,一定要尽快对相关法律知识做到熟能生巧,这样才能尽好本职。

4年来,她从图书馆借阅了大量的法律书籍钻研,并且虚心向仲裁院办案的前辈请教,读书笔记、案件总结体会写了厚厚的两大本,不断充实着自己的法律知识储备。

勤跑 给群众便利

“谢谢,没有你去酒店调查取

证,我这工资真没指望了。”在辖区某酒店工作的小周见到徐园芳时连连道谢。

今年6月,小周入职于该酒店,口头约定月薪3000元。才干了15天,就因此前她有事请了两个半天的假被酒店辞退了,工资不给结,公司连劳动关系都否认。于是小周申请了劳动仲裁。为了能证实小周的事实劳动关系,徐园芳几次上门查证,最后酒店终于承认小周是其员工。小周不仅拿回了应得的工资,还获得因酒店无故辞退的经济补偿。

对于涉案企业忙,不能前来或往来不便的,她都会坚持上门服务,送达开庭通知及裁决文书,不仅大大提高了办案效率,也给群众带来实实在在的便利。

勤调 促社会和谐

瞿某在杭州某工贸公司做销售已有5年,月薪5000元。今年7月,因与公司冯经理产生意见分歧而发生肢体冲突,瞿某被解职。瞿某提出要求公司给付经济补偿,冯经理要求瞿某赔付医疗费。双方争执不休,最后闹到了仲裁院。

庭审中,双方僵持不下,徐园芳几次调和都没能成功。不气馁的徐园芳坚持和双方交流沟通,终于发现他们的分歧是因一个误会造成的,并帮助双方消除了误会。此后,瞿某主动承认自己动手打人的过错,愿意承担医疗费;冯经理也表态自己在事情处理上也有不当,最终协商成功,公司给付瞿某6000元作为经济补偿,双方握手言和。

■记者王海霞

8月,又一届毕业生步入职场,如何正确签订劳动合同,维护自身权益,估计大多数职场“菜鸟”对此知之甚少。为此,本报记者专访杭州市大学生师友计划创业就业导师、浙江新台州(杭州)律师事务所专职律师秦伟立,就《劳动合同法》及实施条例解读新人入职维权事项。

四大原则躲开“试用期”陷阱

案例:大学毕业生阿明从今年7月1日入职某民企,双方签订了一年期限的劳动合同,并约定两个月试用期。但在试用期快满前一周,老板表示要延长试用期两个月,阿明当然不同意,老板也就“当然”解雇了他。

阿明向劳动监察部门投诉,被建议提请劳动仲裁,要求恢复劳动关系继续履行原劳动合同。那么,阿明的官司能赢吗?

律师评析:找到一份工作之后,怎样安然度过试用期成功转正,是毕业生关心的一个问题。秦伟立律师评析,任意延长“试用期”或者在试用期任意解除、更换人员的企业,很可能是为了节省

用人成本,把毕业生当成了“廉价劳动力”。阿明的老板可能就是其中之一。他提醒职场新人们:《劳动合同法》对“试用期”有非常明确的规定,在签订劳动合同时,要谨记四大原则,以免掉入不良企业的“试用期”陷阱,致使合法劳动权益受损。

第一,先签劳动合同,再约定试用期。试用期的长短不是老板说了算,而是根据《劳动合同法》第十九条的规定:劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过两个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。只约定试用期的视为没有试用期。

第二,试用期工资与“转正”后工资的法律关系,根据《劳动合同法》第二十条规定,劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十,且不得低于当地最低工资标准。

第三,同一用人单位只能约定一次试用期。

第四,试用期内,企业不能随意解除合同。用人单位如果以

“不符合录用条件”为由解除劳动合同,应对此负举证责任,否则应当继续履行劳动合同或支付赔偿金。

忌简历造假以免自食恶果

案例:去年8月,小王以211工程大学毕业生的优势,在数百求职者中脱颖而出,入职一家大型国有企业。但入职后的半年中,小王的工作能力和表现差强人意,甚至数次出现失误,造成企业经济损失。后经企业HR查证,小王的毕业证书系伪造。公司即刻与小王解除了劳动关系。

律师评析:“小王丢了工作一点都木有。”秦伟立认为非常有必要给职场“菜鸟”们提个醒:《劳动合同法》保护劳动者的权益,但并非劳动者可以为所欲为。该法同样约束了劳动者在职场中的不诚信行为。根据第八条规定,用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明;根据第二十六条规定,以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的属无效合同;根据第三十九条规定,伪造学历、证书、简历行为,根据该法

规定属于“不符合录用条件的”,企业可无条件和劳动者解除劳动合同。

秦伟立说,用人单位一旦发现毕业生在求职简历中含有虚假、夸大的内容,可不支付任何赔偿将其辞退;而求职简历造假的求职者被招聘企业发现并被列入“黑名单”,将很难有机会进入知名大公司工作。因此,毕业生提供给用人单位的简历、求职表,都应该填写真实的信息,包括学历、在学校期间所担任职务、自己的实习和课外实践经历等等。

劳动合同“零”附加

案例:小陈大学毕业后,应聘一家日化公司的销售员。面试过后,公司即要求上交400元体检费。后来公司通知他体检正常,到公司再交1000元押金,就可以签劳动合同上班了。小陈问押金可不可以不交,或者在工资里扣,经理回答:不可以,这是公司规定,上岗培训、发工作服等都是费用。小陈很疑惑:劳动法里有这项规定吗?

律师评析:秦伟立律师一语道破天机:凡是以各种名义收取财物的用人单位,十之八九就是

骗了求职者的钱就跑的“骗子公司”,很多初涉社会的应届毕业生都深受其害。小陈应该向劳动部门举报这家公司。

根据《劳动合同法》第九条“用人单位招用劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件,不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物”;第八十四条“用人单位违反本法规定,以担保或者其他名义向劳动者收取财物的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并以每人五百元以上两千元以下的标准处以罚款;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任”,因此,企业在招工时收取押金、扣押证件的,不仅将面临行政处罚,还将面临民事赔偿。

此外,秦伟立律师还提醒职场“菜鸟”们,如果企业不与劳动者签订劳动合同,但你又非要在这家公司工作的话,平时要注意收集工资条、工作证、食堂饭卡、单位出入证、考勤记录、微信、QQ以及电子邮件上的工作记录等可以证明存在劳动关系的证据,一旦发生劳资纠纷就可以有效维护自身的合法权益。

未经工商登记的企业引发买卖合同纠纷 拖欠货款谁来担责?

本报讯 记者孟万成 通讯员毛林飞、邵慧彬报道 李某与砖厂建立了水泥买卖合作关系,而水泥货款迟迟未到手。起诉时发现砖厂未经工商登记,那么,该笔货款要如何追回呢?

近日,三门县法院审理了一起买卖合同纠纷案件,依法判决由实际购货人何某向李某支付水泥货款1.17万元及利息损失。

李某是三门当地一家水泥店的经营者,早在五六年前,李某与某砖厂建立了生意上的合作,李某每次用大车将水泥运至砖厂,对方点清货量后再写收款收据,并由砖厂负责人何某在送货清单上签名予以签收确认。合作久了之后,因砖厂拖欠货款,李某意欲终止合作,而何某和砖厂另一老板罗某一起找其沟通,李某才勉强答应继续合作。

2014年4月的一天,何某向李某购买水泥30吨,共计货款1.17万元,几经催讨,罗某和何某均未支付货款。无奈之

下,李某一纸诉状将何某告至法院,请求判令被告何某支付水泥货款1.17万元。经法院查明,该砖厂在工商管理登记查询中并不存在。因砖厂未经工商登记,不具备诉讼主体资格,无法独立进行民事法律行为和承担民事责任。

法院经审理后认定,原告系与实际购买人之间构成买卖合同关系。原告提交的收款收据上载明水泥的单价、数量及总价,且有被告何某的签名予以确认,足以生成被告尚欠原告水泥货款事实存在的高度可能性,被告辩称其只是代为签收,与其无关,但并未提供证据予以证明,法院对其抗辩意见不予采纳。据此,三门法院依法判决由被告向原告支付水泥货款1.17万元。

法官提醒,在市场交易过程中,对于交易凭据,尤其是发票、收据等关键性票据,应当表意清楚,对象明确,以避免纠纷的产生。

“守护平安·你我同在”



连日来,台州市公安局路桥分局组织安全防范宣讲小分队深入村居、企业、市场等开展“守护平安·你我同在”宣传活动,在全社会大力宣传防火、防盗、防骗等平安常识。图为宣传小分队民警日前正在一家公司向企业员工宣传防电信诈骗常识。通讯员蒋友青 摄

全面二孩,你准备好了吗?

温州市总工会调研走访发现:企业女员工生育意愿低

通讯员陈怡 记者吴晓静报道 全面二孩政策实施后,“生还是不生”成为一些家庭的顾虑。为了解新政实行以来女职工二孩生育状况及生育保障制度实施情况,温州市总工会于今年6~7月通过走访基层工会、召开职工座谈会和开展问卷调查等方式进行了调研。

此次调研以问卷调查为主,实地走访为辅,走访了温州市9个县(市、区),听取了各地全面二孩政策实行以来的情况汇报;向12个县(市、区)、9个产业(系统、委、集团)工会的40家企业,2000名职工发放了调查问卷,收回38家企业有效答卷1772份。

温州市工会女工委还对调研的人员样本进行了细分,调研选取的对象有代表性,调查的范围广泛,不仅要听取女职工的意愿呼声,男职工和企业管理者的意愿也要反映。

女职工二孩最大顾虑:产假和孩子托管

从统计的数据看,温州市的

二孩生育行为低于预期。在全部受调查的女职工中,对全面二孩政策了解的有324人,在1021名女职工中,明确没打算生育二孩的有409人,占40.06%;没想好的有349人,占34.18%。

而绝大部分的女职工选择不生二孩的主要原因是产假时间短(98天),担心孩子没人照顾。其次是考虑到孩子入托和入学问题,再次是怕职业生涯断裂影响职务晋升,同时担心产假期间经济收入降低影响生活水准。

基于问卷调查和深入访谈,温州市总工会发现,企业女员工不愿生育二孩成了她们主流的意愿。

个体方面的原因主要是经济因素,体现在经济投入较高、人员照料不足及对职业提升的影响;结构性原因主要体现为现有市场体制下生育二孩使工作稳定性受到威胁,在当前的社会环境下,女职工不仅要承担工作压力,更难的是在追求个人职业发展的同时还要更多的承担来自家庭的生活

压力,过高的育儿成本使女职工在生还是不生二孩的问题上表现得更为纠结。

女职工生育保障状况:喜忧参半

要想落实“二孩”,除了分担女职工生育成本,还要加强保障“三期”女职工的合法权益。据调研数据显示,这些企业女职工生育保障状况喜忧参半。一部分企业按照法规较好地保障了女职工的生育权益,但仍有不少企业没有落实生育期特殊劳动保护和生育保险制度。

有2.94%的女职工表示单位有女职工因怀孕、生育、哺乳降低其工资,予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同的现象。

5.48%的女职工表示单位有时会要求怀孕7个月以上的女职工加班加点或上夜班。22.53%的女职工表示单位不会为怀孕7个月及以上的女职工安排一定的休息时间。

从生育保障实施情况看,并不是所有的用人单位都能按照规定

定为职工足额缴纳生育保险。其中,机关事业单位、国有企业、大部分规模以上非公企业全员参加生育保险,一般中型企业只有50%~70%左右的人参加保险,而小微企业基本只有行政人员参加。对于没有缴纳的原因,20%的管理者表示不知道要缴纳,50%的管理者表示职工没有要求。

调研分析,上述女职工权益得不到保障,在于相关部门监督职能不到位,企业决策层性別意识、法律意识不强,企业工会、女工委作用发挥不够,女职工法律意识不强、自我保护意识较差等。

温州市总工会建议:加大对女职工权益的保障,在相关部门监督职能不到位,企业决策层性別意识、法律意识不强,企业工会、女工委作用发挥不够,女职工法律意识不强、自我保护意识较差等。

如何完善全面二孩政策的配套保障制度?在调研的基础上,温州市总工会建议:

加强对女职工劳动保护相关法律法规的贯彻落实,让女职工对跟自身权益息息相关的内客和规定能明确了解。政府

相关部门要加大对企业的用工监管,针对企业女职工权益保障工作开展专项检查,督促企业杜绝损害女职工权益行为的发生。并加强对女职工劳动保护专项集体合同签订和宣传工作,保障女职工备孕期、孕期、产假、哺乳假和男职工护理假合法权益,使每个职工的生育保障得到落实。

应大力推进“妈咪暖心小屋”的建设,加大对“妈咪暖心小屋”的宣传,在所有有需求和有条件的公共场所及用人单位实现“妈咪暖心小屋”全覆盖,以温馨服务帮助女职工体面、有尊严地度过特殊生理时期,缓解职场妈妈兼顾工作和母乳喂养的困扰。

在强调依法保障女性“三期”权益之外,一些生育服务方面的表态也很重要。政府可推行奖励性举措,发放奖励性补贴,延长产假,设立育儿假,维护男性生育保障权利,减轻二孩家庭经济压力;调整生育保障筹资。

迎绿色峰会,萧山首批50辆纯电动公交车上路

电力“绿色通道”助充电桩“顺产”

8月31日,在杭州市萧山区,一辆印有“纯电动公交车”字样的红色700路公交车缓缓靠站,乘客兴奋地上车,感受电动公交带来的绿色出行新体验。

结束一段舒适且安静的旅程,乘客下车完毕,公交车重新回到始发站。朝着车辆行驶方向望去,只见28台充电桩整齐排列,静待车辆的到来。20米开外,6台配电变压器正“开足马力”为充电桩源源不断输送电能。

而不久前,这里却还是一片空地。自接到充电桩接入的申请后,国

网杭州市萧山区供电公司便快马加鞭启动“绿色通道”,提供快捷通电服务,流程环环相扣,专业无缝对接。