zjgrxw@163.com
电话:88915547
责任编辑:
张 戈

羊大哥帮你忙

沟通热线 88851111

年假不休会“过期作废”吗?

律师答复:应休未休可获三倍工资

本报讯 记者王海霞报道 2016年接近尾声,你的年休假都休了吗?日前,IT男小董给本报0571—88851111打来咨询电话,他有5天年休假来不及休,公司宣布当年不休假,过期作废,合法吗?

小董介绍,他在一家电脑医院工作,日常的工作是给客户单位提供电脑软件、硬件的保养维护服务。现在市场竞争激烈,公司要求客服人员对客户“召唤”随叫随到,而且公司还不时地抽查服务态度、服务质量。只要客户稍有意见,就会影响月收入。“工作压力那么大,连正常的双休日都做不到,真的没有办法安排休年假。”小董说,现在公司又通知,年休假12月份不休完就过期作废了。越是年底工作越忙,在不到一周的时间里,如何才能休完5天年休假呢?小董对此耿耿于怀:年休假可以过期作废吗?公司的做法是否侵害了职工利益?

记者就此采访杭州市工会法律志愿者、新台州(杭州)律师事务所秦伟立律师。秦律师表示:年休假过期作废?不合法!

休息休假是劳动者的合法权益。《职工带薪年休假条例》的规定,机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的,享受带薪年休假。年休假时间与工龄挂钩——职工累计工作已满1年不满10年的,年休假5天;已满10年不满20年的,年休假10天;已满20年的,年休假15天。

年休假真的过期作废吗?秦律师说,根据《职工带薪年休假条例》第五条规定:“单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。年休假在1个年度内可以集中安排,也可以分段安排,一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的,可以跨1个年度安排。单位确因工作需要不能安排职工休年休假的,经职工本人同意,可以不安排职工休年休假。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。”可见,年休假也并非是一定要在本年度内休完,否则就“过期作废”了。单位因生产经营特点确有必要跨年度安排的,在征求职工同意的情况下,也可以跨年度安排。

小董公司平时让“职工忙到没办法安排年休假”,年底发一个“过期作废”的通知,这种做法有待商榷,颇有强迫职工放弃年休假权益之嫌疑。统筹安排职工年休假是用人单位法定义务,如何安排则是用人单位的权利,用人单位应当保证职工享受年假,确因工作需要不能安排职工休年假的,经职工本人同意,可以不安排职工休年假,但需给予补偿。《企业职工带薪年休假实施办法》第十条规定:“用人单位安排职工休年休假,但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的,用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。”也就是说,小董本人没有书面提出放弃休年假,公司就应当按照第五条的规定支付日工资收入的300%作为报酬。

秦律师建议小董别光顾着抱怨,还是应该早早与公司协商未休的年休假该怎么安排,如果公司硬是坚持作废,小董可以向劳动部门投诉。秦律师同时提醒劳动者应当尽早将自身休假需求告诉用人单位,用人单位更应当在年内对职工的休假早做安排,既满足职工需求,又不影响生产。只有双方统筹安排,才能让年休假起到它应有的作用,做到真正的“双赢”。

超退休年龄用工不构成劳动关系

日前,羊大哥收到了家住江山市江滨路的祝师傅来信,祝师傅在信中说,他是一个健康的72周岁农民,夫妻俩在某机关单位工作9年,一直没有签订劳动合同,用人单位发给一个人的工资。现在用人单位以年龄大为由要辞退他。

祝师傅问羊大哥,他有权利以《劳动合同法》第十条第三款(其实应该是2012年修订后的《劳动合同法》第十四条第三款,记者注)之规定:“视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同”的情形与用人单位协商劳动争议事宜吗?具体可主张哪些权利?

羊大哥咨询了六和律师事务所孔建祥律师。

孔律师认为,祝师傅和某机关单位不构成劳动关系,因为祝师傅夫妇在该单位劳动期间的年龄都已超过了法定的退休年龄,所以不适用《劳动合同法》的条款。祝师傅和该单位之间应属于劳务关系,劳务关系的话,只要该单位不欠祝师傅工钱,祝师傅就无权提出其他权益要求。

羊大哥查找了一下目前我国关于退休年龄的规定。

《劳动法》关于员工年龄的限制只是对使用童工的年龄有限制。《劳动法》第十五条:禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

关于法定退休年龄规定:《国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法》和《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》(国发〔1978〕104号)文件所规定的退休年龄。即:全民所有制企业、事业单位和党政机关、群众团体的工人:(一)男年满六十周岁,女年满五十周岁,并且累计工龄满十年的;(二)男年满五十五周岁、女年满四十五周岁,累计工龄满十年的,从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或其他有害身体健康的工作;(三)男年满五十周岁,女年满四十五周岁,累计工龄满十年,由医院证明,并经劳动鉴定委员会确认,完全丧失劳动能力的应当准予退休。

自2011年7月1日起施行的《中华人民共和国社会保险法》第十六条规定:参加基本养老保险的个人,达到法定退休年龄时累计缴费满十五年的,按月领取基本养老金。

以上这些规定已明确了法定退休年龄、领取基本养老金的缴费年限,所以,祝师傅因年龄原因不宜用《劳动合同法》规定的情形与用人单位协商劳动争议事宜。

科技防盗进万家

临近岁末,台州市公安局路桥分局以开展“守护平安·你我同在”活动为载体,走千家、进万户,大张旗鼓开展防范盗、抢、骗等安防常识宣传普及,以提高群众的自防意识。图为日前该分局社区民警正在入户指导群众开展科技防盗。 **通讯员蒋友青 摄**

帮助“迷途羔羊”回归“人生正途”

诸暨市检察院设立“人格甄别全覆盖”机制

通讯员何若愚 记者冯伟祥报道 “很感激关爱我的人,我会好好生活,努力回报社会。”这是王新生(化名)面对诸暨市检察院检察官的肺腑之言。如今,他在课余时间会经常跟着一米阳光志愿服务社参加慈善活动。就在不久前,他因为打架斗殴差点被诸暨市检察院起诉。巨大的转变得益于诸暨市检察院“人格甄别全覆盖”机制。

几个月前,王新生和李再起(化名)为了帮朋友出气,在诸暨一家KTV门口打架斗殴,造成对方轻微伤,之后该案被移送至诸暨市检察院。

由于王新生和李再起都是未成年人,诸暨市检察院按照“人格甄别全覆盖”的要求,委托关工委对两人进行了社会调查,并会同市心理协会开展心理测评,从家庭环境、成长经历、性格特点、社会交往、犯罪原因、社会保障条件等方面进行帮教可行性分析。根据综合测评,两人因成长环境变化、不良朋友引诱而产生错误行为。王新生是在校学生,在校表现还不错,李再起在工厂上班,平日里与同事相处也挺和谐。事发后,两人很后悔,家人都表示会加强监管。于是,诸暨市检察院对两人作附条件不起诉,并设置6个月的考验期,制订了相应的帮教考察计划。

微刊物守望大情怀

(上接第1版)

汪董,镇海新闻中心记者。《五一风》创刊不到半年时,她参加工作成为工会的跑线记者。她清楚记得,第一次从责任编辑手中接过《五一风》时,她眼前一亮。那时候的它还很弱小,却已表现出蓬勃的生命力。只有16开20页,但图文并茂,讲的都是职工自己或身边的故事。表达方式虽有点粗糙,甚至间或有些小错误,但读起来却趣味十足,倍感亲切。“我就加入了《五一风》编辑队伍,有幸见证了它的成长,见证了它封面几易其稿,最终确定了今天的四季小清新;见证了通讯员队伍慢慢壮大,在职工中的影响力迅速扩大,正向全区职工的精神家园、精神标杆迈进。”诚如汪董所说,她采写《“技术土豪”范丽锋十六载践行工匠精神》(范丽锋,2016年获得全国五一劳动奖章,今年“五一”前夕,省委书记夏宝龙为他授予奖章——记者注)等文章,笔尖渗透着对普通劳动者、对劳动模范的爱和敬意。

黄明桥,湖北孝感人,宁波巨化公司综合办公室主管。一位典型的理工男,却曾担任高校诗赛委员会副总监、文学社总编辑,还创办杂志。他先是《五一风》的特约通讯员,后被聘为兼职责任编辑。3年来,他在《五一风》上发表了各类文章10余篇。通过参加《五一风》编辑部组织的文学交流、户外拓展训练、浙东大峡谷郊游采风等活动,他结识了镇海区许多文学爱好者,彼此结下深厚的友谊。最值得他高兴的是,2015年在镇海工会领导大力支持下,他协助参与创办了“镇海工会”微信公众号,和《五一风》的亲们一起定期进行微信转载、宣传、推广,公众号影响力持续提高。“镇海工会”荣登全国最有影响力工会新媒体排行榜,在全国县(市)区工会新媒体中排名第三。看着《五一风》里好文靓照,用网言网语在“镇海工会”及时发布,达到更大的传播效应,他觉得特别自豪。他目前最期待的是《五一风》能增强时效性,缩短发行周期,最好改版为双月刊。

“《五一风》与‘镇海工会’的融合,算是镇海区总工会对新媒体融合的小小探索。”《五一风》主编、镇海区总工会副主席刘一珍越来越深刻地体会到,传统媒体必须要借助“互联网+”,才会有更大的影响力。

“《五一风》是展示全区工会和广大职工形象的一扇窗口,沟通的一道桥梁,心灵休憩的一个驿站,我们共同的精神家园。让职工在阅读中品味生活,在奋斗中砥砺意志,在沟通中留下真诚,在探索中启迪智慧。分担风雨,分享阳光;承载希望,超越梦想……”翻开3年前由镇海区人大常委会副主任、总工会主席高炳华为《五一风》撰写的创刊致辞,《五一风》全体采编人员依然会心潮澎拜,满满情怀!

立典型标杆 促普法维权

温州工会选出“十佳”法援案例

本报讯 通讯员曾子龙 记者吴晓静报道 《单位无力承担工伤赔偿,社保基金依法先行支付》《两夫妻工作十余载,一纸协议书被解除》……为学习贯彻《浙江省工会劳动法律监督条例》,推进工会“七五”普法,温州市总工会近日评选出10件工会法律援助优秀案例,涉及社会保险、工伤、经济补偿金、劳资纠纷等诸多领域,并在全市工会系统和法律服务机构通报表彰。

温州市总工会始终把开展工会法律援助作为依法维护职工权益工作的重中之重,与温州市中级人民法院、市劳动仲裁委建立法律援助无缝衔接机制,提供“三优先、两免费、一站式”服务,即对工会法律援助案件优先裁定、审理和结案;免费认定职工维权中心出具的公函、文书;对职工维权中心指派的法援律师履行职责提供便捷与支持等,形成劳动争议调解、仲裁、诉讼一站式维权机制,提高法律援助办案效率。

据统计,今年1~11月,温州工会系统共办理法律援助案件1022件,同比上升17.6%,其中代拟文书250件,调解304件,仲裁代理220件,诉讼代理248件。法律维权金额达2361.26万元,代理案件胜诉率97.8%。

为选树典型,激励和带动全市各级工会组织更好地开展法律援助工作,进一步推进工会法治化建设,温州市总工会从1000多个法律援助案例中,“百里挑一”选出“十佳”:《单位无力承担工伤赔偿,社保基金依法先行支付》《两夫妻工作十余载,一纸协议书被解除》《谁才是真正的用工主体》《入职二十载,工龄仅二年》《职工被辞维权难,工会法援获赔偿》《法律援助帮大忙,民工讨薪不再难》《职工受伤维权难,工会助力获赔偿》《低额薪资维权之必要性》《工伤超限未处理,律师解局助赔偿》《公司失信,拒兑承诺;法援伸手,员工获偿》。通过竭诚依法为职工代言,进一步树立了工会“娘家人”的良好形象。

本报将从“十佳”法援案例中,选择具有代表性的进行刊登。

工作十余载 一纸被解除

打工夫妻获赔6万元

■阮伊婷 吴晓静

今年3月,陈某、刘某两夫妻来到温州市职工法律维权中心,反映在公司工作期间认真负责,却被公司单方解除劳动关系的情况,认为公司的做法极大伤害了在公司拼搏奋斗多年的老员工。

据悉,陈某与刘某系夫妻关系。陈某于2005年2月、刘某于2007年8月进入A公司,后A公司注销,该公司法人于2010年1月6日重新注册B公司,陈某、刘某继续在B公司上班,其间未曾缴纳社会保险。

今年1月,B公司要求陈某、刘某签订《劳动关系解除协议书》,双方解除劳动关系。陈某、刘某与B公司就经济补偿、补缴社会保险费等事宜未达成一致,于是夫妻俩前往温州市职工法律维权中心请求援助。

温州市职工法律维权中心审查了两个方面的情况:一是陈某、刘某属于农民工,因解除劳动合同引起的争议案件不需要审查他们的经济困难状况;二是陈某、刘某能够提供哪些确认劳动关系存在的证据。

据中心工作人员了解,两人都持有工作证、工作名片,工资通过银行转账,劳动关系应该能够确认。陈某和刘某合法权益可以通过法律途径得到救济。中心工作人员立即决定给予法律援助,指派浙江中坚律师事务所的高鑫律师担任代理人。

承办此案后,援助律师向当事人详细了解了情况,收集了2010年B公司给当事人出具的聘书、被评为2014年度优秀员工的荣誉证书、工作牌、工作名片、通讯录、B公司2013年工龄奖人员名单、2014年和2015年的工资收入证明(银行流水对账单),特别是B公司2013年工龄奖人员名单这一关键证据,里面列明了当事人的进厂日期及工作年限。

随后,援助律师向温州市劳动人事争议仲裁委员会提起劳动仲裁申请。在庭审过程中,本案的争议焦点主要集中在关于工作年限的起算时间、经济补偿金的计算年限。根据相关法律法规,温州市仲裁委采纳了申请人的代理意见,认定陈某与刘某的工作年限分别从2005年2月、2007年8月开始计算。

温州市仲裁委基本采纳援助律师的意见,于今年5月作出裁决,B公司不服该裁决,同时向洞头区人民法院提起诉讼,最后经过法院调解,双方达成一致:B公司支付陈某经济补偿金4万元,支付刘某经济补偿金2万元。现陈某与刘某已领到补偿金,对结果表示满意。

案例点评

本案是典型的职工与用人单位解除劳动关系维权案件,由于援助律师和当事人收集证据和前期工作做得非常充分,使得案件有个圆满的结果。

但在实际情况中,职工维权普遍存在以下几个难点:一是维权意识不强,取证难。职工遇到劳动纠纷,当劳动投诉、申请劳动仲裁或民事诉讼时,就需要劳动者提供相应的劳动关系证明,劳动关系的确认对保护劳动者合法权益至关重要。查清事实和收集证据专业性很强,是职工法律援助工作的重要内容,也是进行调解、申请劳动仲裁和诉讼的基本前提。二是维权成本高、程序复杂。现有处理劳动争议需先申请劳动争议仲裁委员会仲裁,不服再诉至法院一审,不服一审上诉至二审。从劳动监察、劳动仲裁再到诉讼,职工需要付出巨大的经济成本、时间成本。甚至于有些职工历经千辛万苦打赢官司,却只赢得判决书,有可能面临执行不到位问题。许多职工不愿意通过劳动监察、劳动仲裁等合法方式解决争议,而选择堵政府大门等极端手段维权。

工会在为职工维权过程中,起到了良好的引导作用,为职工提供法律援助,积极代为沟通协调,能够大大降低维权成本,缩短时间周期,有效维护他们的合法权益。

基层在线

为银行卡穿上“铁布衫”

浦发智能防盗卡“小浦红盾”大打“安全牌”

近期,一条不法分子手持超薄读卡器靠近路人,迅速读取当事人银行卡信息克隆“伪卡”进而窃取资金的视频在网上流传甚广,在社会上引起了一定的恐慌。科技进步虽然给金融服务提供了诸多便捷,但由此产生的用卡风险同样也令人担忧,针对这一新型用卡安全隐患,浦发银行信用卡主动出击,创新推出智能防盗卡片“小浦红盾”,运用物理屏蔽技术,全面保护持卡人的信息安全。

据悉,“小浦红盾”是一款能够屏蔽高频无线电信号(NFC无线支付常用频段)的智能防盗卡,持卡人只需将这种智能防盗卡跟芯片银行卡放在一起,即可屏蔽身边的NFC信号,即使有不法分子靠近,使用任何设备都无法读取用户的银行卡信息,有效防止卡片信息泄露,同时避免了盗刷及误刷的可能,好似为银行卡穿上了一件保障安全的“铁布衫”。

据介绍,浦发银行此次推出的“小浦红盾”采用了最新的科技成果,该智能防盗卡不仅质地轻薄、携带方便,可与银行卡一起放入随身钱包,且产品采用RFID无源设计,无需外接任何电源,长久可用。此外,“小浦红盾”不仅能保护芯片银行卡的信息安全,对于公交卡、医疗保险卡、员工考勤卡等带有芯片的其他重要卡片也可起到保护作用,可谓名副其实的用卡安全保障“神器”。现在起,成功办理浦发信用卡芯片卡的客户,即可免费收到随卡赠送的“小浦红盾”一张;对于已持有浦发信用卡的老客户,可通过办理极致版“免盗刷全民保障计划”套餐,免费获赠“小浦红盾”。

业内专家表示,浦发信用卡通过多元举措大打“安全牌”,在广大持卡人心中成功树立了良好的“安全”形象,不仅有利于提高消费者的安全用卡意识,同时也为整个业界起到良好的示范作用。 **王莹**

龙游:专项整治毛竹运输

龙游县龙南地区是竹海之乡,盛产毛竹。由于毛竹较长,在运输过程中经常出现拖拉地面情况,导致路面损坏。针对此情况,龙游县公路局龙南中队采取专项整治行动,督促并协助运输毛竹的驾驶员整理、砍伐拖拉地面的部分毛竹,以免造成路面损坏,维护路产路权。

图为龙丽线19K-20K处,龙南中队执法人员正在整治行动中。 **李颖莹 邱益斌**

上虞烟草:激扬运动热情 绽放生命活力

近日,上虞区烟草专卖局(分公司)举办了第四届趣味运动会,来自各个部门的100余名员工参加比赛。本次运动会以“快乐运动、健康运动”为主题,设置了“门球门球滚起来”“渔夫总动员”“消防障碍跑”“丢沙包”“摸石头过河”等项目。较前几届趣味运动会相比,今年项目种类更加丰富,趣味性、参与性更强。由于前期各工会小组的通知到位、动员到位,本次参与率高达100%。活动现场,参赛者热情洋溢,趣味盎然,工作人员细心服务,密切配合,现场欢声笑语此起彼伏,使工会活动凝心聚力的效用得到了充分发挥,同时也增强了企业的凝聚力,增进部门间的交流,给员工们搭建了一个展示才华、增进友谊、磨练意志的舞台。

下一阶段,上虞烟草专卖局(分公司)将以工会活动为载体,以“服务全员”为宗旨开展各项丰富多彩的活动,抓细抓好员工思想建设,丰富员工文化生活,为企业发展不断注入新活力。 **何青**