zjgrxw@163.com
电话:88915547
责任编辑:
张 戈

羊大哥帮你忙

沟通热线 88851111

劳动合同相关知识，你了解吗？

鸡年春节已过，大伙又为新的一年开始打拼。然而，羊大哥想给民工兄弟姐妹提个醒，到一家新的单位上班，首先还得看看单位与你签订的劳动合同是否规范、到位，如果是不规范、有问题的劳动合同，千万得留个心眼。

劳动合同应当具备这些条款

劳动合同，是指劳动者与用人单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。

按照国家法律规定，订立劳动合同应采取书面形式。

《劳动合同法》第十七条规定：劳动合同应当具备以下条款：（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；（三）劳动合同期限；（四）工作内容和工作地点；（五）工作时间和休息休假；（六）劳动报酬；（七）社会保险；（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

这些劳动合同不能签

在时下的一些不规范用工过程中，往往会出现下面这些有问题的劳动合同，劳动者必须保持清醒头脑，不签这些劳动合同。

1. 口头合同

这类合同一般由朋友、亲戚、熟人介绍到用人单位，双方只有口头意向承诺，碍于情面或觉得麻烦，没有正式的书面合同文件，没有签字认可。一旦发生纠纷，空口无凭，无据可查。

2. 简单合同

虽然用人单位与劳动者之间签订了劳动合同，但内容过于简单，基本要素残缺，没有必要的细节约束。如对用人单位解除合同和违约等行为的追究条款都缺乏。

3. “暗箱”合同或者称为“一边倒”合同

这类合同的内容往往明显偏向用人单位一方，多数是用人单位事先根据自身利益拟定，只强调用人单位的权利和务工者义务，对务工者利益涉及很少，一笔带过，且不征求务工者意见。这类合同往往内容模糊，滥用所谓的解释权。

4. 抵押合同

少数用人单位要求务工者把自己的一些证件、财产抵押之后才能上班。当用人单位随意辞退务工者时，就以种种理由不退还抵押财物。

《劳动合同法》第九条规定：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。

5. “双面”合同

一些用人单位为了应付劳动保障部门检查，准备了两份合同，一份是合法、规范的假合同，仅由用人单位保管，应付检查，实际上并不执行；另一份不规范、不合法的真合同则双方持有，实际执行。

6. “卖身”合同

一些用人单位合同中要求劳动者必须遵守所谓的“厂规厂纪”，并利用这些条款要求劳动者加班加点，使强迫劳动成为合法，有的甚至连吃饭、上厕所都严格规定时间，剥夺了劳动者的人身自由。

7. “生死”合同

一些用人单位为了逃避责任，在合同中要求劳动者“出现伤病自理，如有意外企业概不负责”等。这类用人单位多出现在建筑、化工、采矿等高危行业。劳动者切不可抱有侥幸心理，或不认真阅读合同条款，一旦发生事故将面临巨大的费用压力。

当然，即使签订了此类合同，只要是对方原因造成的工伤，劳动者仍可向劳动保障及法律部门提出仲裁或诉讼。

单位不签劳动合同怎么办

《劳动合同法》第八十二条规定：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，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

如果单位不签订劳动合同，劳动者可以提起劳动仲裁要求单位支付双倍工资。在用人单位不与劳动者签订劳动合同的情况下，劳动者要想证明存在劳动关系可以采用下面几个证据：

1. 工资发放记录，如盖章的工资条、工资卡的银行记录；

2. 考勤卡、工作证等；

3. 社保缴纳记录，社会保险缴费记录是证明存在劳动关系的一个强有力的证据；

4. 工作记录、出差的相应证据等。

通过电子钱包转账，做“阴阳”两本账，律师提醒劳动者——

企业这样支付工资时，你要当心了

通讯员唐学基报道 劳动法规定，工资须以货币形式发放给员工。长期以来，法律认可的工资发放方式，包括现金和银行转账两种，且要有发放工资单、遇节假日提前发放等一系列详细要求。但是，眼下不少用人单位图省时省力，时兴通过电子钱包转账发放工资，还有的以固定报销方式，每月发放“阴阳”工资等，这些超出法律限定的工资发放形式，存在很多瑕疵和问题。在此，提醒广大劳动者：工资这本账，还须及时算清楚。

案例1：“支付宝”领工资方便但有风险

2016年10月8日，从江西来杭州打工的小鲁，被妍尚图文店聘用，从事文字处理工作，说好保底工资，每月2600元，老板承诺，月工资肯定不低于3000元。第一个月，店老板给她发微信红包800元，后领了2000元的现金；第二个月，老板通过支付宝给她转账了1800元工资，没了下文；今年元旦，老板通过微信给她转账了1000元后就没音讯了。1月16日是工资发放日，小鲁提出辞职，并明确要求结清工资，可老板不给。无奈的小鲁来到辖区劳动监察部门投诉，要求图文店给结清工资，并支付未签订劳动合同的双倍工资。

监察员热情接待，细问用工相关情况，可“无社保、无劳动合同、无工资清单”的小鲁一脸茫然。监察员让其提供能证明劳动关系的证据，更是“一无所有”。在仔细询问中，小鲁想起前两天老板给她微信转过1000元工资的记录还在。但查看微信无名无姓，无单位，转的用途也未曾说明。上门调查，图文店老板矢口否认招用过小鲁。监察员告知小鲁，仅凭一个微信头像，是无法证明这就是单位给她发的工资。小鲁找到当地劳动人事仲裁委，也因缺乏有力证据而无果。事后，小鲁悔不当初。

那对于小鲁这种情形，用支付宝、微信等电子钱包转账记录可否作为认定劳动关系的依据？浙江天复律师事务所律师何王燕认为：“电子转账”的效力，还需配合其他证据来综合认定。

何律师说，劳动法规定工资须以货币形式发放给员工，过去一般是给现金和银行转账的方式发放，随着支付手段的多样化，支付宝、微信等方式也成为一些小微企业支付工资的首选。但在现实生活中，电子账户往往是个人账户，并非公司账户，相对来说容易引发争议。就本案而言，小鲁无社保、无劳动合同、无工资清单，想要通过电子转账记录认定劳动关系就比较棘手。

为此，何律师认为，如果在劳动合同中没有约定工资发放使用电子转账方式，或者压根没有劳动合同的，可以通过每个月电子转账的时间、金额是否前后一致，来综合认定为实际发放工资的依据。

同时，何律师建议劳动者：在用工时，配合电子转账的证据都要保存下来，比如电子工资单，如果实在没有，可以通过邮件、短信或当面询问这笔转账的性质，是工资、津贴、报销抑或其他报酬，通过书面或者录音的方式把证据固定下来，以便日后一旦发生劳动争议，劳动者可以以此作为提出主张权益的依据。

案例2：“阴阳”工资发放引发争议多

2016年5月5日，裘师傅被杭州莘羽贸易公司聘用为销售员，双方签订了为期一年的劳动合同。合同上载明月工资不低于2000元，公司明确表示要想薪酬拿得多，就得去拼销售业绩。裘师傅的业务能力较强，每个月实际拿到手的工资，一般在8000元左右。公司给裘师傅发放工资，是将5000元左右的工资打到他的银行卡账号上；还有3000元左右的工资，公司与他协商，为了少交税，每月让其至少拿1000元的发票来报账，以现金的形式发放给他。

去年12月底，裘师傅因工作上与公司主管意见不合，发生争执，被公司炒了“鱿鱼”。双方就此终止了劳动合同，裘师傅办理了交接手续，结清了工资；但提出要求公司支付他终止劳动合同的经济补偿金时，公司同意支付裘师傅一年一个月的经济补偿4674元。裘师傅不同意，说要按照每个月实际所得8000元补给他，贸易公司不同意，双方就此争执，后裘师傅到当地劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁请求。

庭审中，贸易公司提供了裘师傅的月工资清单，显示其前12个月的平均工资为4674元，并愿意以此为基数支付经济补偿；而裘师傅不同意，裘师傅说，为了“合理避税”，公司有“阴阳”两套工资账单，一套是公司每月打银行卡里5000元左右的“官方”工资账单，另一套是他每月外加3000元左右的“报销费用”，而实际所得应为8000元收入。贸易公司对于裘师傅的说法不予认可，实地调查也无法考证公司另有3000元“报销费用”发放过。裘师傅无法提供曾报销过的发票单据，对于贸易公司每月另发放3000元左右的“报销费用”就是工资的说法无法提供证据去证实。

后仲裁委认定裘师傅提供的证据不足，驳回了按照月工资8000元的基数支付经济补偿的请求。

何律师就本案分析认为，3000元“报销费用”如确有其事，一般情况下凭发票报销的钱款也不认定属于工资范畴，只是企业对于员工因工作预先垫付的相关费用的返还。本案中，裘师傅每月有固定的报销费用是3000元左右，并非实报实销，能否将报销费用认定为工资，实践中存在争议。如果裘师傅能够证明实际发生过的报销费用是单位借此规避发放工资的义务，掩盖发放工资的事实，应该可以将该项费用认定为工资的组成部分。反之，将该项费用认定为工资的主张很难得到支持。

亲情护航民工求职路

春节过后，求职农民工陆续到来。这些天，台州市路桥公安分局民警积极深入到民工集聚的劳动力市场、工业区、出租房等，开展法制、防范、禁毒等知识宣传教育，切实提高农民工的法制意识和自我保护意识，亲情护航民工平安求职路。民警还对警方正在开展的“春雷—2017”专项行动做了宣传。

日前，路桥劳动力市场内人头攒动，挤满了前来求职的农民工，路桥公安分局路北派出所民警来到这里，走进民工当中，为大伙传播平安和法制常识。

“背井离乡找工作很不容易，一些不法分子往往借着求职人的急切心理乘虚而入进行诈骗，大家一定要警惕。尤其是一些非正规网站上的小广告，或是路边电线杆上高薪诚聘之类的小广告，千万不能轻信。还有，如劳动力市场、公交车上等人员密集场所，大家一定要看好钱包和手机等贵重物品。”

在现场，民警一边进行宣讲，一边向大家分发各类法制和安全防范的宣传资料。

“在他乡的求职路上有民警相伴很温暖，尤其是聆听了民警的法制和安全常识教育，感觉自己一下子就懂了很多。”一位来自安徽涡阳的民工小刘说。

通讯员蒋友青 摄

野生保护动物 岂能成盘中餐

诸暨两名“穿山甲老板”获刑

本报讯 通讯员何若愚 记者冯伟祥报道 “活的穿山甲我卖1000元到1500元一斤，冰冻的500元到600元一斤，中间赚100元的差价……”诸暨竟有餐厅将国家重点保护的珍贵、濒危野生动物制作成菜肴供客人食用，日前，由诸暨市人民检察院提起公诉的“穿山甲老板”张艳（化名）、陈刚（化名）案件一审判决。

张艳经营着诸暨市区一家餐馆，门面不大，生意却着实火爆。原来她家饭店暗地里经营着特殊的“美味”——烹饪珍贵、濒危野生动物。为招揽生意、打响招牌，张艳从2011年12月便开始向其“上家”陈某（另案处理，已起诉）非法收购国家重点保护的珍贵、濒危野生动物，将其加工成菜肴，出售给有需要的客人。到2015年6月期间，她共向陈某非法收购穿山甲活体77只，穿山甲冻体57.55千克，猫头鹰活体7只、狮子肉11.55千克、熊掌67.5千克，交易价格超过14万元。

这样的饭店，在诸暨不止一家。从2013年到2015年7月案发，陈刚（化名）也在其经营的山庄中非法收购出售穿山甲活体1只、冻体2只，猫头鹰活体2只，穿山甲甲片2斤。

2016年8月，随着省森林公安局挂牌督办的特大野生动物贩卖案侦破、公诉，诸暨的“穿山甲老板”再也无法藏匿。近日，诸暨法院作出一审判决，以张艳犯非法收购、出售珍贵、濒危野生动物，珍贵、濒危野生动物制品罪，判处其有期徒刑十一年，并处罚金五万元；判处陈刚有期徒刑一年六个月缓刑二年，并处罚金。没有买卖就没有杀害，张艳和陈刚为自己无视法律的行为付出了沉重的代价。

我国《野生动物保护法》明确规定国家对珍贵、濒危野生动物实行重点保护，禁止生产、经营使用国家重点保护野生动物及其制品制作的食品，或者使用没有合法来源证明的非国家重点保护野生动物及其制品制作的食品，禁止为食用非法购买国家重点保护的野生动物及其制品。《刑罚》第三百四十一条专门对非法收购、运输、出售珍贵、濒危野生动物及动物制品的行为作出规定，一旦触犯，将受到法律的制裁。中国已经成为世界上物种消失最多的国家之一，保护珍贵、濒危野生动物形势非常紧迫。

职工公司宿舍内猝死，算工伤吗？

超时工作用工单位难辞其咎

本报讯 通讯员钟伟报道 日前，王先生终于拿到了妻子猝死的补偿金，虽然妻子人已经不在了，但是这笔钱对于王先生来说，也是一种安慰，起码为妻子的突然逝去讨了一个说法。

去年7月20日早上7时许，绍兴柯桥某纺织公司职工薛女士下班回厂区宿舍休息，傍晚6时30分，其丈夫王先生发现妻子死亡。王先生认为，身体一向健康的妻子在宿舍死亡，厂方应负责任，遂要求厂方赔偿。纺织公司则表示，薛女士是在宿舍休息时死亡，不能算是工伤，不应由厂方负责赔偿。

双方当事人申请所在镇调委会调解，双方的矛盾焦点主要集中在工伤的认定上。根据《工伤保险条例》第十四条第一款规定，职工在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害，应当认定为工伤。本案中，薛女士下班后在公司宿舍内死亡，死亡原因无法查明，根据我国工伤保险条例的规定，这种情形不构成工亡。但是，该纺织公司实行12小时工作制，严重违反每日工作8小时、每周工作40小时的相关规定，侵犯了薛女士的合法权益。在调委会的努力下，双方达成协议，纺织公司一次性赔偿薛女士家属26万元。

对此，柯桥区职工服务中心韩余静律师表示，世界卫生组织将猝死定义为：平素身体健康或貌似健康的患者，在出乎意料的短时间内，因自然疾病而突然死亡。这也说明，对大多数普通劳动者来说，猝死与劳动者工作强度高、工作压力大以及不规律的作息时间有关。

根据我国法律规定，如果劳动者是在工作时间和工作岗位突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡，则可认定为工亡（工亡，即因工死亡，也包括因职业病死亡，是指劳动者在从事职业活动或者与职业活动有关的活动时，所遭受的事故致死和职业病致死。工亡属于工伤范畴），或者视同工亡，劳动者或其近亲属可以取得工亡待遇。如果劳动者是在下班后家中猝死，按照规定不构成工亡。

但是，根据《中华人民共和国侵权责任法》第二条规定，“侵害民事权益，应当依照本法承担侵权责任。本法所称民事权益，包括生命权、健康权、姓名权、名誉权、荣誉权、肖像权、隐私权、婚姻自主权、监护权、所有权、用益物权、担保物权、著作权、专利权、商标专用权、发现权、股权、继承权等人身、财产权益。”第六条规定，“行为人因过错侵害他人民事权益，应当承担侵权责任”。工作强度高、工作压力大以及不健康的作息时间有损身体健康，是一般人均知晓的生活和医学常识。因此，纺织公司实行12小时工作制，侵犯了薛女士的健康权。

就本案而言，虽无法得出纺织公司超时工作制与薛女士猝死存在直接因果关系的结论，但根据薛女士上班及下班回到宿舍休息后猝死这一过程的时间紧密度，并结合日常生活经验，该因果关系亦同样无法排除。考虑到引发猝死的原因亦与薛女士个人身体素质、个人身心调整等多重因素有关，具有多因一果性和一定的偶然性，根据证明责任分配规则和公平合理原则，酌定由纺织公司对薛某死亡造成的损失承担部分的赔偿责任。

上班首日遭遇工伤 求告无门工会相帮

台州“娘家人”为民工撑腰获点赞

本报讯 记者孟万成报道 日前，台州市职工服务中心负责人黄军辉接到一通来自四川的致谢电话，打电话的是一位曾在当地一家某建筑公司务工的民工曹桂平，他感谢台州市、路桥区两级工会在其遭遇工伤四处求告无门的情况下，积极帮他维权获得赔偿，让他过了一个安安耽耽的新年。

事情还得从去年底的一起上访事件说起。2016年12月30日，三位四川民工结伴来到台州市职工服务中心上访求助，他们诉称：曹桂平去年8月2日开始在台州市路桥区飞龙湖小区工程工地上班，曹系水泥工，负责搬运砖头，哪知当天就发生架子板摔下来的事故，砸中曹的身体，当场致其肋骨、肩骨骨折，住院治疗将近5个月。其间，工地方面付过前3个月的医疗费和9000元生活费，然后就撒手不肯再管了。由于生活费用完，又无其他收入，导致曹生活陷入困境。他先后辗转信访、劳动、法律等部门求助，均因证据不足而悻悻而归，万般无奈之下经人提醒找到工会职工服务中心，希望工会帮忙出面和工地协调工伤鉴定和赔偿问题。

此后，在台州市总工会和路桥区总工会的介入协调下，涉事企业和受伤民工就此次事故达成“工伤赔偿协议”。曹桂平获赔偿金6.9万元。

柯城农商荣膺行业最具潜力奖

近日，柯城农商银行在省农信联社提名推荐的基础上，通过申报海选、实地考察、面试答辩等环节层层遴选，从23个省（市）推荐的65家机构中脱颖而出，荣膺微型创业奖——最具发展潜力奖。

该奖项的获得是该行近年来高速稳健发展的里程碑，今后，该行将会沿着“以创新促发展”的道路继续前行。

徐芬

衢州市旅游工委走访慰问困难职工

近日，衢州市旅游系统工委主任潘土根带队到系统各基层工会开展走访慰问活动，走访困难职工，让困难职工感受到党和政府的温暖。

在走访慰问中，潘主任与生活困难职工促膝交谈，详细询问他们的家庭、生活、身体健康和致贫原因等，并送上慰问品。潘主任鼓励他们要坚定信心，爱岗敬业，好好工作，争取早日克服困难。同时要相信党和政府会帮助他们共渡难关，明天生活会更美好。衢州市旅游系统工委走访慰问生活困难职工共计十余人。

温州银行股份有限公司信贷资产债权转让招标公告

温州银行股份有限公司拟对信贷资产债权进行公开转让，现特发出本转让公告，对有关事项说明如下：

一、拟转让信贷资产有关情况

本次拟转让信贷资产共9户，涉及10笔债权，金额总计9,465,961.99元，其中本金8,734,300.54元，利息731,661.45元（截止2017年1月31日）。

二、受让单位资格和条件

1. 受让单位应为在中华人民共和国境内注册的法人或者其分支机构；

2. 受让单位应根据相关法律、行政法规、部门规章和监管规定，有资格商业性买受银行业信贷资产。

三、招标组织安排

转让方配合符合条件的意向受让方对拟转让信贷资产进行现场尽职调查。

四、转让方式

本次转让为公开招标，报价日定于2017年2月23日。如果只产生一家符合条件的意向受让方时，拟采取协议转让方式。

五、有效期限

本次招标公告有效期截止2017年2月23日。

六、其他事项

1. 为力求规范、公平，本次资产包将转让的基准日设定为2017年1月31日。即受让方与转让方签订正式合同后，全部转让信贷资产从2017年1月31日后的现金等收入全部归受让方所有。

2. 若受让方有因主观因素放弃或恶意抬高中标价格后再放弃的行为，今后我行在信贷资产转让业务上将不与其合作。

3. 本公告不构成转让上述信贷资产的要约或承诺。

4. 本招标文件的解释权属招标单位。

联系人：王先生、陈小姐

电话：0577-88990712

温州银行股份有限公司

2017年2月20日