

松阳法院

为农民工讨薪开辟“绿色通道”

“拖欠多年的血汗钱终于回来了!”

本报讯 记者胡翀 通讯员木易报道 作为丽水市法院系统“2017春雷行动”的一个具体执行项目,松阳法院执行局为14位农民工追讨公司欠款的行动终于取得了成效,经过数年努力,拿到了被浙江正南钢业制造有限公司等企业拖欠的工资和工伤赔偿金29万余元。

“本来对这么多年前的案子我们都不抱什么希望了,这次能圆满解决,我们来自贵州安徽等地的农民工兄弟都感到很惊喜,感谢松阳法院,拖欠多年的血汗钱终于回来了!”来自安徽的农民工代表陈燕群拿到了1万余元工资后说。他还专门制作了一面“一心为民,公正执法”的锦旗送到法院。在丽水法院系统“2017春雷行动”期间,松阳法院成功执结了浙江正南钢业制造有限公司拖欠工资、工伤理赔等一系列劳动争议案件9起,执行到位金额29.2万元,为14位农民工拿回了自己的血汗钱。

浙江正南钢业制造有限公司的这起案件于2013年陆续收入法院系统,因该公司可供执行财产按规定程序处置时间长,且为抵押财产,所以涉及农民工工资的案件也迟迟未能执行到位。在2017年“春雷行动”执行会战中,

缙云法院化解一起群体性薪酬纠纷

50余名职工讨回欠薪28万余元

本报讯 通讯员施海 记者冯伟祥报道 日前,缙云县法院执行大厅热闹非凡,数十名工人在执行干警的安排下井然有序办理领取欠薪手续,一个个喜上眉梢。当天,法院为50多位劳动者发放欠薪28万余元。

2015年,缙云县某不锈钢有限公司因经营不善,企业面临倒闭。职工们因此未能如期领到工资,引发劳资纠纷。

随后,50余名职工经劳动仲裁后向缙云县人民法院申请强制执行,追索劳动报酬共计28万余元。

谨慎对待“微营销”

“1元佳肴”不一定吃得“香”

通讯员孙建新、盛丰华报道 随着微信的普及,商家的“微营销”也同时升温,而消费者对此的投诉也日渐增多,主要包括涉嫌虚假广告、涉嫌出售假冒伪劣产品、微信上的承诺无法兑现等。

“这个‘1元佳肴’太不靠谱啦!”近日,家住湖州市长兴县的沈女士来到当地市场监管局雉城分局投诉。原来,沈女士最近在微信朋友圈看到一则广告称“某大酒店1元佳肴开始啦”,上面有各种图片,不同的消费级别加1元后送不同的菜。

活动看起来很诱人,沈女士便带着朋友消费了一次,但过程并不愉快,“在实际消费体验中,菜肴并没有图片那么诱人,我覺得受到了欺骗。”根据沈女士所述,雉城市场监管分局组织执法人员前往该酒店进行了调查。可酒店方的解释是:“1元佳肴”是小范围的活动,目前只在微信公众号上试着推广,而且赠送的菜肴是现场点菜的时候可以看得到的,并不存在欺诈行为。

据了解,按照《广告法》的相关规定,广告中对商品的性能、功能、产地、用途、质量、成分、价格、生产者、有效期限、允诺等或者对服务的内容、提供者、形式、质量、价格、允诺等有表示的,应当准确、清楚、明白。广告中表明推销的商品或者服务附带赠送的,应当明示所附带赠送商品或者服务的品种、规格、数量、期限和方式。而沈女士投诉的这家酒店微信公众号发布的信息并未对其赠送的菜品进行相关规格、数量等内容的明示。目前,雉城市场监管分局正按照有关法律法规对其进行进一步调查处理。

执法人员表示,通常情况下,活动方如要利用互联网媒介发布某项活动的相应广告,应严格遵守《广告法》、《互联网广告管理暂行办法》等有关规定,坚持诚实信用原则,保证内容准确、清楚、明白,绝不能随意夸大事实、隐瞒真实情况误导消费者。否则,依法将会受到行政处罚。

执法人员认为,通常情况下,

活动方如要利用互联网媒介发布某项活动的相应广告,应严格遵守《广告法》、《互联网广告管理暂行办法》等有关规定,坚持诚实信

用原则,保证内容准确、清楚、明

白,绝不能随意夸大事实、隐瞒真

实情况误导消费者。否则,依法

将会受到行政处罚。

江山入选省全域旅游示范县创建单位

近日,省旅游局公布了首批25个“浙江省全域旅游示范县(市、区)”创建单位,江山榜上有名。

去年,江山市抢抓省计划培育一批景区一体、彰显个性、宜居宜游、主客共享的省级全域旅游示范县(市、区)的契机,启动全域旅游示范区创建工作,立足市域景区化,把全市作为一个“大景区”来谋划,以一批重大建设项目及PPP项目为带动,重点打造休闲城区板块、中部江郎山集聚板块、南部生态旅游板块“三大板块”。

市旅游局相关负责人介绍,除“三大板块”外,江山市还积极整合景区旅游资源,结合乡村3A级旅游景区整治,

提升秀美耕读、月满新塘、大陈古村、醉美碗窑等乡村3A级景区,成功创建和睦彩陶3A级景区,逐步实现了“全域旅游,全域旅游”的目标。同时,加快推进乡村旅游向特色化、精品化、产业化、集聚化方向发展。据统计,去年江山市共接待国内游客1244.2万人次,国内旅游收入70.5亿元,分别同比增长22.8%和25.8%。

据悉,省农厅、省旅游局公布的2016年浙江省休闲农业与乡村旅游示范县(乡镇、点)名单中,江山市保安乡被评为示范乡镇,石门镇秋实家庭农场为示范点。

“二孩时代”如何构建和谐劳资关系?

律师支招:懂法之余,真诚、互谅很重要

通讯员唐学基 记者何悦报
道 据杭州市江干区劳动保障部门统计,2014年至2016年,因女职工生育问题引发的劳动争议案分别受理了19件、26件、39件,呈逐年上升态势。

拿到欠薪和工伤赔偿款的农民工杨礼桥对记者说:“2013年6月8日遭受工伤,企业对我不管不顾,还是我自己拿钱去医院治疗的,当时因为伤情严重,多处骨折,住院13天就花掉了1.6万元。后来实在没办法,为了节约钱咬着牙提早出院,但是向企业讨要工伤赔偿却根本拿不到钱,现在经过法院的执行,这笔钱最终还是拿回来了。”回想曾经受到的痛苦和委屈,杨礼桥不禁热泪盈眶。

对于农民工被欠薪的事件,我们一直是‘优先立案、优先审理、优先执行’,对于‘绿色通道’,松阳法院执行局局长吴伟平是这样解释的:‘只要是涉及农民工的利益,不论被告有多么难沟通,不论资产有多么难取证,不论司法有多么难执行,法院都不会轻易放弃,坚持‘严字当头、打字当先’,对有履行能力而拒不履行判决的失信被执行人,将按法律规定追究其责任,维护农民工合法权益,让他们的辛勤付出得到应有回报。’

法院受理执行申请后,执行干警立即着手工作,与职工做好充分沟通,及时做好情绪稳控工作,承诺抓紧执行进度,尽快实现职工合法权益。

同时执行干警耐心地向企业负责人释法析理,商讨执行方案。了解到企业经营困难后,法院积极向政府寻求支持。通过多方努力,法院将全部钱款执行到位,并于日前向职工们发放。

此系列案件的圆满执结,化解了一起群体性薪酬纠纷,及时维护了职工的合法权益,维护了社会稳定,也彰显了司法权威。

记者孟万成报道 2月23日,本报1版报道了一位叫陈钦瑞的50岁“骑手”于2月12日下午送餐过程中摔倒,被好心市民送到浙江新华医院抢救直到2月20日才转危为安,但有可能成为“植物人”的消息。

日前,据陈钦瑞哥哥、建德市某银行退休职工陈钦民告诉记者:美团总部杭州区块的负责人也已两度到医院了解情况,但如何处理,态度尚不明确。

记者通过深入采访获知:陈钦瑞是一名兼职“骑手”,正式劳动关系在杭州拱墅保安公司,受派到李家桥工业园区当班,平时工作干一天休二天,单位没有不能兼职的要求。事发后,其保安班长已到医院看望并向公司领导汇报。由于陈系保安公司员工,单位有社保。至于今后这起事故会如何处理,该怎样赔付有点麻烦。保安公司有关负责人表示:目前陈钦瑞按病假休息,拿8折工资,公司将承担应负的责任。

兼职“骑手”陈钦瑞受伤事件,牵涉出一系列的法律问题。记者就此采访了相关专家,就读者朋友关心的有关问题进行探讨。

问题一:兼职是否能算劳动关系?

答:不能一概而论。

不少读者很关心:陈钦瑞受伤是否属于工伤?根据法律规定,工伤是以双方存在劳动关系为前提的。

根据《劳动合同法》第六十八条规定:“非全日制用工,是指以小时计酬为主,劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小

时,每周工作时间累计不超过二十个小时的用工形式”。同时,根据《劳动合同法》第三十九条第四款规定:“劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的,用人单位可以解除劳动合同。”由此可见,只要在职工的第二份工作不影响本职工作的情况下,或者在本职工作人单位没有提出异议的情况下,也是可以从事“兼职”的。然而,值得注意的是,随着互联网的兴起,出现了越来越多网络型新兴行业,甚至是自雇行业,其中,有些也被统称为“兼职”。因此,“兼职”是否属于劳动关系并不能一概而论。

问题二:在兼职中遭遇事故或者意外身亡,是否能算工伤?

答:若属于非全日制劳动关系,算工伤。

正如上一个问题所述,“兼职”是否属于劳动关系不能一概而论。

如果该“兼职”行为不属于劳动关系,那么在兼职过程中受伤就不属于工伤。如果该“兼职行为”属于非全日制劳动关系。那么劳动者在工作过程中发生了伤害事故或者身亡,就可以按照《工伤保险条例》的规定进行工伤认定。

原劳动和社会保障部发布的《关于非全日制用工若干问题的意见》(劳社部发[2003]12号)第十二条规定:“用人单位应当按照国家有关规定为建立劳动关系的非全日制劳动者缴纳工伤保险费。从事非全日制工作的劳动者发生工伤,依法享受工伤保险待遇;被鉴定为伤残五级至十级的,经劳动

者与用人单位协商一致,可以一次性结算伤残待遇及有关费用。”

因此,使用非全日制劳动者的用人单位应当为劳动者缴纳工伤保险,予以保障其因工发生伤亡后的待遇。

问题三:兼职者的权益该如何保护?

答:非全日制劳动者也有劳动权益。

非全日制劳动关系虽然属于劳动关系,但是其与全日制劳动关系还是有所区别的。两者在书面劳动合同签订、试用期、劳动关系终止、经济补偿金支付、社会保险缴纳等方面还是存在差异的。较之全日制劳动关系,非全日制劳动关系更加灵活,对于劳动者的保护也没有全日制劳动关系那么全面。

但这并不代表用人单位可以

借着“非全日制劳动关系”的幌子

来侵害劳动者的权益。实践中,

如果劳动者实际在用人单位的工作时间每天超过二十四小时,那么很有可能会被直接

认定为全日制劳动关系。

《劳动合同法》对于非全日制用工的工资支付也进行了规定。第七十二条规定:

“非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。”

非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。”

作为非全日制劳动者,应当要求

用人单位按规定为自己缴纳工伤保

险,按时发放工资,控制工作时间,切

实保护自己的合法权益。

女职工方面:一是要真诚相告。女职工一旦发现自己怀孕后,应及时提交医院怀孕诊断证明、《生育服务证》等生育资料,并积极与用人单位沟通,告知孕情及身体真实状况,以尊重互谅原则,处理好休假、调岗等问题,以避免沟通受阻,协调不畅而滋生矛盾。

二是要遵守规定。女职工“三期”内确需向用人单位请假休息的,应当严格遵守用人单位规章制度,及时履行请销假手续,出具正规的医院诊断证明。遇有特殊情况无法履行手续、出具证明的,应提前以信函、短信等有效方式如实说明情况,并保留相应证据,避免事后履行了请假手续而难以举证。

三是要强化意识。在职场期间,女职工如发现用人单位未缴纳生育保险或“三期”内停缴生育保险,应及时向人社部门举报,由行政部门责令用人单位补缴。如用人单位未依法为女职工缴纳社会保险导致女职工生育时无法享受生育保险待遇的,女职工可通过仲裁及诉讼途径要求用人单位支付医疗费用、生育津贴等。另外,多渠道了解相关法律法规及政策,对“三期”内权益了然于心,避免不知、应用有误及过度维权而引发劳动争议。

四是留存证据。女职工“三期”内权益受损,应当留存相关证据,并尽量通过协商方式化

解矛盾。如矛盾无法调和,可向劳动行政部门举报、投诉,依法提

起劳动仲裁及诉讼,用法律武器

维护自身合法权益。

用人单位方面:

一是要和

谐共处。

对出现的休

假、调岗等问

题,要积极与生

育二孩的女工沟

通协商,妥善解

决,依法给予女

职工“三期”内特

定劳动保护,保障

其合法权益。

二是要依法为女

职工缴纳社

会保险,保障女

职工生育二孩时

享受生育保

险待遇。女职工领

取生育津贴低

于原工资标

准,应当给予补

足差额。

三是要规

章要有,但要体现人

文关怀,对生育二孩的女职工办

理病假、产假等手

续时应给予理

解和必要的方

便,避免因要

求过苛给女职工带

来精神压力或不满

而引发彼此间不

必要的矛盾。

送货要紧,生命安全更要紧!



这是日前记者在杭州上城区抓拍到的一位快递哥,送货严重“超载”的场景。一些快递企业的员工缺少上岗前交通法规等培训,为了多拉快跑,无视安全,屡屡触碰交通法规的红线。究其根源还在一些快递企业本身,缺乏法制观念。快递企业要发展和盈利,遵纪守法是前提。

记者周金友 摄

“陈钦瑞受伤事件”牵出一系列法律问题

兼职做“骑手”出意外算工伤吗?

时,每周工作时间累计不超过二十

四小时的用工形式”。

同时,根据《劳动合同法》第三

十九一条第四款规定:“劳动者同时与

其他用人单位建立劳动关系,对完

成本单位的工作任务造成严重影

响,或者经用人单位提出,拒不改

正的,用人单位可以解除劳动合