

羊大哥
帮您忙

试用期 想说“分手”不容易

羊大哥提醒:用人单位需制定明确的录用条件

记者羊荣江 通讯员黄晓燕 报道 试用期是用人单位与劳动者相互考察的一个时期,法律对试用期限及双方的权利义务进行了规定,本报对此也进行了不少报道。但实践中,不少用人单位仍“心存侥幸”,随意约定试用期限,想当然认为只要在试用期内想解除就解除,殊不知试用期间双方也存在劳动关系,单方解除权的行使也是要符合条件的。其实,试用期,想说“分手”不容易。

北仑一公司因举证不能被判违法

张某自2016年8月15日入职宁波北仑某公司担任人事副经理,双方签订劳动合同,约定合同期限三年,试用期两个月。同年9月30日,该公司向张某发送电子邮件:你试用期不合格,请于10月10日前办理离职手续。同年10月10日,公司出具终止(解除)劳动合同证明书,载明因张某试用期不合格,解除劳动合同。张某领取上述证明书,认为公司评定其考核不合格无事实依据,系违法解除。为此,提起仲裁,要求公司支付赔偿金8000元。

审理中,公司答辩称,因张某在试用期间多次自行作出不符合公司需求的决定,公司评定其试用期考核不合格,在试用期届满前依照《劳动合同法》第三十九条第一款的规定解除劳动合同符合法律规定,不同意支付赔偿金。本案的争议焦点在于张某是否构成“不符合录用条件”。

仲裁委认为,发生劳动争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据予以证明,但因用人单位作出解除劳动合同决定而发生争议的,由用人单位对决定所依据的事实和法律负举证责任。该公司主张张某试用期不合格,但未提供证据证明招聘时已向申请人明确各项任职条件及试用期考核标准,也未就张某不符合条件或达不到考核标准提供相应证据,其虽提供了《考核表》,但其考

37万元欠薪终于追回了

日前,原浙江嘉彩文具制造有限公司的30名职工到松阳法院领取被公司拖欠一年多的37万余元工资。

2016年起,浙江嘉彩文具制造有限公司由于生产经营困难开始拖欠人工工资。至同年7月20日,该公司30名工人向松阳县劳动人事争议调解仲裁院申请仲裁。但因公司已处于停产状态,无法兑现工资。

2017年1月,30名工人向松阳县法院申请执行。法院在执行时发现,该公司还拖欠银行借款704万元及利息,而厂房被安徽

通讯员阙凌俊 记者冯伟祥 摄影报道



龙游农商行: 助学贷款“四到位”

今年以来,龙游农商银行扎实推进金融精准扶贫,全力做好生源地助学贷款发放工作,确保让每一位贫困大学生交得上学费、上得起大学。

提前谋划举措到位,确保助学贷款政策早出台、社会公众早知晓。广泛宣传发动到位,让助学贷款政策“我知你知大家知”。免费让利优惠到位,切实让贫困学生,提质增效服务到位,让贫困学生满怀期待而来、高兴满意离开。该行还建立了助学贷款学生微信群,后续将及时发布助学贷款续贷政策,提示贷款到期时间等相关信息,全力方便学生办贷还贷。截至目前,助学贷款受理仅半个月,该行就受理助学贷款689户。

陈润群

安吉田园熊出没乐园

安吉田园熊出没乐园建设以独特的首发萌熊造型作为一个活动的主要元素,通过量变产生质变的方式,将景区形象塑造成以萌熊为概念的主题性产物,同时按照功能空间的定位,把整个景区用家庭亲子、户外农耕体验、主题展示、休闲娱乐、主题娱乐六大产品体系的构架来支撑的形象形成概念——“田园熊出没”这一主题。结合景区开发建设的规划思路,六大产品体系的十五大产品形成园区核心内容:即亲子、厨房、DIY工房、蒸汽火车、百工作坊、萌熊景观、涂鸦空间、水上拓展、水上娱乐、施工乐园、疯狂农场、泼水广场、农业观光、主题餐饮、风物酒店、康体中心等。



因车间噪声超标 柯桥一企业被罚款10万元

噪声性耳聋已成为高发职业病,用工单位应予以重视

通讯员钟伟、王思报道

最近,绍兴柯桥一家企业因车间噪声过大被相关部门重罚,此举引起大家对职业危害和职业病(特别是噪声性耳聋)的关注。

根据规定,职业病主要是由工作环境中的噪音、粉尘、放射性物质和化学物质引起的一系列疾病。

警惕:听不到了才去检查,为时已晚

家住柯岩街道的周师傅从事电焊工作多年,在他作业的车间里,常年充斥着各种机械声、切割声,十分刺耳,外人进去都要捂着耳朵,但周师傅却早已习以为常。

“最近两年才发现耳朵听到的声音越来越小,有时候家人喊我总是听不见。”周师傅说,不仅如此,就算近距离说话,他也总觉得听别

人讲话断断续续的,总要重复几遍才能听清楚。起初以为是自己年纪大了,去医院体检后才知道,原来自己是听力严重受损了,医生诊断结果为噪声性耳聋。这时候,周师傅才意识到,自己听力下降竟是车间噪音惹的祸。

“噪音是导致耳聋最常见的危害因素,而噪声性耳聋是目前柯桥区职业病中比较高发的一种。”据绍兴市中心医院五官科主任医师赵哲弘介绍,当劳动者工作环境中的噪声等于或大于85分贝,不持续佩戴耳罩并连续在这种环境中工作超过8小时,会对劳动者的身体造成巨大的伤害,甚至造成耳聋。

据了解,柯桥纺织企业众多,纺织机器运作时产生的噪音也会对工人的听力造成损伤。不过,由于发病缓慢,很多病人直到听力大

幅度受损,才意识到自己已经患上了职业病,但为时已晚。这一现象应该引起大家的警惕。

“针对高分贝作业下的工人,我们强烈建议要佩戴耳塞、护耳帽,这也是最可靠的保护方法。”赵医生提醒。另外,定期对接触噪音的职工进行职业健康体检,观察听力变化等情况,可以早期发现听力损伤。

重罚:开出首张10万元高额罚单

日前,柯桥区众成化纤有限公司因车间噪音过大且不配合职业病防治整改,被柯桥区安监局依据《职业病防治法》第七十二条的规定,处以10万元的行政处罚。目前,该企业已经缴清罚款,并积极开展职业病防治工作。

执法人员在位于华舍街道大西庄村的众成化纤公司生产车间

执法时发现,车间纺丝机发出的巨大噪声让人烦躁不安;但在场的职工并没有佩戴耳塞等防护用品。执法人员用噪音检测仪检测,噪音音量高达92.5分贝,超过最高标准值85分贝。职工们纷纷表示,虽然已经工作了好几个年头,但企业一直没有给大家配备耳塞等防护用品,也没有进行常规体检。

监管:防治不力拉入“黑名单”

对“众成化纤”的处罚,为的是提醒广大企业主,要把职工身心健康作为头等大事来抓。实际上,不断有职工被查出噪声性耳聋。据柯桥区安监局职安科科长介绍,2016年以来,通过职业病诊断机构诊断出的噪声性耳聋就有3例。

“随着柯桥区工业企业的快

速增加,职业病危害逐年加重,但企业对职业病的认知度和重视程度远远不够,不少企业职业病危害防治制度不完善,防护措施不规范。”柯桥区总工会有关负责人说。今年3月,柯桥区总工会、安监局等部门共同制定了首部《职业病防治监督管理办法》,对首批403家企业进行重点监管。根据规定,若被监管企业超过6个月未依法开展职业病防治工作,将被直接拉入职业健康不良记录“黑名单”。

如果工人怀疑自己已经得了噪声性耳聋或者其他的职业病该怎么办?柯桥区安监局有关负责人表示,工人在经过职业健康体检后,可以携带劳动关系证明和职业健康体检结果等材料,前往单位、本人户籍或者居住所在地的职业病诊断机构进行职业病诊断。

“劳务用工”受工伤 能获得赔付吗?

劳动监察部门:存在事实劳动关系,应承担赔偿责任

本报讯 通讯员唐学基报道

劳动者在用人单位工作了两个多月,可上班途中不慎发生交通事故受伤,在向用人单位索要工伤赔付时,双方就用工是劳动关系还是劳务关系,该不该赔付问题发生了很大争议。

今年5月16日,湖南籍务工者姜某进入杭州金典网创公司工作,双方签订的是劳务用工关系合同,约定每月底薪2500元,外加业绩获取提成。

根据劳动保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》规定,确认劳动关系主要从以下三方面来判定,一是用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;二是用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位分配的工作并服从用人单位的人事安排;三是劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。为此,根据姜某在公司的上班情形,可以确定其与公司存在事实劳动关系,在上班途中受伤理应被认定工伤,公司应承担赔偿责任。

属地派出所和劳动监察部门接到110联动指令后,派人前往事发地处置。在现场,公司辩称姜某受伤期间社保是另一家公司缴纳的,工伤应由其缴纳社保的公司承担,该公司与姜某签订的只是

劳务关系合同,因此公司不承担姜某发生工伤的赔偿责任。

经调查核实,姜某在该网创公司上班,按月领取工资,接受用人单位的管理,遵守用人单位的规章制度,从事用人单位分配的工作并服从用人单位的人事安排,虽然姜某挂靠在另一家公司缴纳社保,但姜某与该网创公司的事实劳动关系存在。

根据劳动保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》规定,确认劳动关系主要从以下三方面来判定,一是用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;二是用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位分配的工作并服从用人单位的人事安排;三是劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。为此,根据姜某在公司的上班情形,可以确定其与公司存在事实劳动关系,在上班途中受伤理应被认定工伤,公司应承担赔偿责任。

后经一番说理和双方协商,网创公司同意一次性给付姜某1.5万元解决工伤赔偿问题。

有序用车 共享生活

本月4日,本报刊发“痛心!共享单车为何成了垃圾?”的摄影报道,引起了不少读者的强烈共鸣。

昨天上午,在杭州最繁华的延安路人行道上,新出现的共享单车停放的区块特别醒目。在一味批评共享单车无序投放,影响交通的声浪中,在不少交通要道、社区、景区和部分

单位挂出严禁共享单车入内的情形下,杭州延安路上新划出许多停放单车的区块,无疑一举多得,既解决了单车无序停放之扰,又方便了市民出行,还维护了城区的市容市貌。看来,只要有心管理,办法总比困难多。

记者周金友 摄影报道

签了协议就能高枕无忧吗?

你情我愿的“私了”可能是个“坑”!

法律规定的强制性义务。该项义务不能由用人单位和劳动者通过约定变更或者放弃。

员工与用人单位达成一纸自愿放弃缴纳社保的协议,明显违反了法律的强制性规定,即便双方说好,你情我愿,这个协议也是无效的。

另外,根据《劳动合同法》第三十八条规定:未依法为劳动者缴纳社会保险费的,劳动者可以解除劳动合同。第四十六条第(一)项规定:劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

用人单位切不可贪图小利,到头来给自己“挖坑”。首先,如果出现了医疗、工伤、生育问题,原本应由社保支付的医疗费、工伤赔偿金、生育津贴等等都要由单位负担。其次,自愿放弃缴纳社保既然属于无效的民事行为,那么用人单位就要承担行政责任并接受处罚。

用人单位切不可贪图小利,到头来给自己“挖坑”。首先,如果出现了医疗、工伤、生育问题,原本应由社保支付的医疗费、工伤赔偿金、生育津贴等等都要由单位负担。其次,自愿放弃缴纳社保既然属于无效的民事行为,那么用人单位就要承担行政责任并接受处罚。

没有办法的小曹只好答应和老板“私了”,但后来老板一直不兑现承诺。小曹索要了几次,老板垫付了3000多元医药费后,就再也不理他了。

不仅没给职工缴纳的要补缴,还有滞纳金需要缴。

案例2:工伤“私了”协议具有法律效力吗?

小曹在一家建筑公司从事外墙装饰工程,去年春节前在某工地作业时不慎从脚手架上坠下,造成轻度伤残。

事后,工地老板找小曹协商,愿意赔偿他1万元,前提是小曹不再去申请工伤认定。小曹拒绝,但老板告诉他说,公司没有给职工买工伤保险,即使去申请也不会受理。

没有办法的小曹只好答应和老板“私了”,但后来老板一直不兑现承诺。小曹索要了几次,老板垫付了3000多元医药费后,就再也不理他了。

律师解读:协议是否有效看条件

《劳动法》与《工伤保险条例》

规定,劳动者可与用人单位协商解决劳动争议,工伤“私了”并没有被法律所禁止。但关于工伤职工与用人单位签订的私了协议的效力,应当区分具体情形来看:

如果劳动者受伤后用人单位私下达成赔偿协议,之后劳动者又就工伤保险待遇提起诉讼,则人民法院应综合衡量意思自治原则和平等原则,对赔偿协议的效力作出具体判断。

如果赔偿协议是在劳动者已认定工伤和评定伤残等级的情况下签订的,且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危的情形,那么应该尊重双方当事人的意思自治,认定协议有效。

但是如果劳动者能举证证明该协议存在重大误解或显失公平等情形,符合合同变更或撤销情形的,法院应当根据实际情况进行处理。

衢江农商行: “扫码支付”亮相员工食堂

“滴滴滴,您×××账户于12时08分支出××元,对方:衢州衢江农村商业银行股份有限公司食堂”,这是衢江农商银行员工食堂首次使用丰收互联APP中的“扫一扫”来支付员工就餐费。

衢江农商银行从9月1日开始,在总行食堂创新推出丰收互联二维码支付员工餐费,即员工在食堂就餐时,以扫码支付代替原员工就餐卡的支付核算,员工使用丰收互联中的“扫一扫”扫描食堂账户二维码进行付款,也可以使

杭州卓翰商务咨询有限公司(税号330100563004240)遗失浙江省通用机打平推式发票25份,发票代码:133011130333,发票号码:01711701-01711725,声明作废。

徐燕燕