

维权讲堂开课啦!

即日起,本报特辟“维权讲堂”栏目,将邀请法律法规、劳动维权方面的有关专家、学者,包括专业律师、权威法官、资深工会工作者等,通过对劳动法律法规的解读,或对真实案例的剖析,让广大劳动者不仅知法懂法,更学会如何依法维权。



韩全啟 浙江匡智律师事务所专职律师,毕业于哈尔滨商业大学法学院。韩全啟律师自2012年执业以来,已经办理数百起劳动争议案件,同时担任多家公司常年法律顾问。在劳动合同、薪酬福利、工时休假、规章制度、特殊员工、医疗期、搬迁裁员、违纪解雇、竞业限制、工伤待遇等人力资源管理领域均有研究。韩全啟律师建立微信公众平台:“浙江劳动法”、“浙江劳动法”推送全省11个地级市劳动法实务,提供劳动法律咨询、企业用工培训、企业法律顾问等服务。

如何运用证据规则 确认劳动关系

劳动关系伴随劳动者整个职业生涯,不管是公司高管,还是普通员工,都要与劳动关系打交道。发生劳动纠纷的,劳动者可以依法维权,而部分劳动者在维权过程中,由于没有书面劳动合同,也无法其他直接劳动关系证据,导致维权存在障碍,需要确认劳动关系。本文从一则工伤认定确认劳动关系案例,探讨如何运用证据规则确认劳动关系。

案情简介

李某(申请人)于2016年4月底入职某公司(被申请人),5月中旬上班时受伤。公司没有与其签订书面劳动合同、没有为其办理社会保险缴纳手续。由于李某入职时间较短,未到每月工资支付周期,因此李某工作期间没有工资支付记录与凭证。李某为认定工伤需要,向劳动人事争议仲裁委员会申请确认劳动关系。李某并无和公司存在劳动关系的直接证据,只有和公司法定代表人要求支付医疗费的谈话、通话录音,其他几段内容录音,公司指纹考勤照片。

案件经过

李某申请确认劳动关系的障碍,公司在仲裁庭审不认可李某系其员工。李某举证了谈话、通话录音、指纹考勤照片,并对证明对象进行了详尽说明,公司对上述证据提出异议,公司认可对员工进行考勤,但不认可李某系其员工。李某又就公司人员将其送医治疗的事实进行了庭审发问。辩论阶段,公司方承认李某受伤的事实,但认为系李某私自闯入公司,李某并非公司员工。此后,仲裁委恢复法庭调查,要求公司限期提供近九个月全部员工考勤记录和工资表。后李某对公司提供的考勤表和工资表经过仔细研究,发现考勤表和工资表存在矛盾之处,并将质证意见提交仲裁庭。

目前,仲裁委就该案作出仲裁裁决:申请人(李某)主张双方存在劳动关系,本应由其承担举证责任,但因本案被申请人(公司)在庭审过程中认可申请人系在其工作场所内受伤及其单位对员工进行考勤的事实,综合举证责任的分配原则,本案应当由被申请人承担举证责任。申请人非其员工,本案被申请人未能提交充分有效证据予以证明申请人非其员工,且对于申请人受伤的原因、过程等亦未能作出合理说明,应承担不利后果,故认定双方存在劳动关系。

律师评析

本案系一起申请确认劳动关系的普通劳动争议案件。本案确认劳动关系,李某一并无直接证据。但李某一对录音、考勤照片等间接证据的证明对象在庭审中作出充分说明,并结合受伤的过程,庭审发问、法庭辩论、补充质证等,结合公司在法庭辩论时认可李某一在公司场所受伤的事实,促使案件事实让仲裁员达到内心确信,并进一步促使仲裁庭分配举证责任。我国法律关于举证责任分配,有举证责任倒置情况,即有证据证明该证据由对方持有,并对对方不利的,对方拒不提供的,对方应承担不利后果。本案中,李某一提交初步证据证明公司存在考勤,而该证据均由公司占有掌握,仲裁庭责令公司限期提供近期工资表及考勤资料,而公司提供的材料存在矛盾之处,可以合理推断公司并未提交真实完整材料,公司应承担不利后果。同时通过本案可以看出仲裁庭根据庭审查明的事实,举证责任的分配比较妥当,说理层层深入。

关于确认劳动关系,劳动和社会保障部于2005年5月25日发布了《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发[2005]12号),其中第二条,用人单位未与劳动者签订劳动合同,认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证:(一)工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录;(二)用人单位向劳动者发放的“工作证”“服务证”等能够证明身份的证件;(三)劳动者填写的用人单位招用招聘“登记表”、“报名表”等招用记录;(四)考勤记录;(五)其他劳动者的证言等。其中,(一)、(三)、(四)项的有关凭证由用人单位负举证责任。这里的举证责任分配,劳动者在维权过程中,应有正确认知,并非完全由用人单位举证,而是劳动者要提供初步证据证明上述证据存在,由用人单位占有掌握。

用人单位与劳动者未有签订书面劳动合同的义务,用人单位应及时与劳动者签订书面劳动合同,对劳动合同期限、工资标准、工作地点、工作岗位、社会保险、劳动合同的解除或终止等作出具体约定,对劳资双方都是保障,亦有利于发挥用人单位的用工自主权。另一方面,建议劳动者在日常工作中,注意保留与劳动关系有关的证据,如上述劳动和社会保障部文件中提到的工资支付凭证、“工作证”、考勤记录等,以便发生劳动纠纷时,依法维权。

家居店以样品充新品引发纠纷,因拒绝调解被告上法庭

为维护消费者权益 温州消保委首次派员出庭作证

记者何悦 通讯员杨晓燕报道 4万多元订购的一套婚房家具,商家送上门的货竟混有样品,消费者为此要求商家“退一赔三”。近日,就温州大道联结家居广场二楼A22号的“胜阔家居店”侵犯消费者权益案,温州市消保委支持消费者提起诉讼。在此案中,当地消保委组织指派工作人员为证人出庭作证的做法,在温州尚属首例,在我省也并不多见。

历经10月维权:婚房家具竟是展厅样品

2017年8月,消费者陈女士为其儿子婚房订购了位于温州大道联结家居广场二楼A22号“胜阔家居店”的一套卧室家具四件,总价4.28万元。

10月8日,陈女士发现收到经营者送货上门的家具产品内有杂物陈列,衣柜没有外包装,而且送货单上蹊跷注明“在展厅”字样,此外合格证上也没有任何型号、名称、质量等级、检验员等信息。

陈女士怀疑,商家把样品当新品卖给她。于是她打电话给销售人员,但是,对方一开始并不承

认送来的是样品。

这种情况,陈女士只好多次向温州市消保委、温州市场监督管理局投诉,两单位也多次电话联系并书面通知商家,商家都是拒不参加调解。

孩子结婚迫在眉睫,陈女士不得不又花费4多万元,到其他国家店重新购买了一套家具。

当地消保委提出:支持“退一赔三”请求

温州市消保委受理后,调解人员前往被诉经营场所现场调查,但却遭到了经营者的推诿拒绝。消保委工作人员在无法采取有效措施进一步调查和调解的情况下中止了调解,指导消费者向龙湾区市场监管局举报经营者的欺诈行为,通过行政执法手段对经营者进行立案调查。2018年1月,龙湾区市场监管局对“胜阔家居店”的经营者——温州市奈曲家居有限公司故意隐瞒重要事实,将展厅样品作为新品出售给消费者的欺诈行为依法做出了行政处罚。

据此,陈女士向温州市消保委提出重新启动调解程序的请

求,但经营者既不在规定的时间内到场接受调解,也不履行退赔义务。

温州市消保委在分析研判该经营者违法行为的典型性及其所带来的恶劣的社会后果后,决定支持消费者提起民事诉讼。并联系消保委成员单位市司法局,共同商定委任市消保委律师团成员、浙江人民联合律师事务所何晓律师担任诉讼案的原告律师,根据《消费者权益保护法》第五十五条向法院提出退一赔三的诉讼请求。

鹿城区人民法院受理了此案,市消保委投诉部工作人员许家健作为证人出庭,在庭上陈诉了投诉处理的整个过程。

记者从温州市消保委获悉,这是当地首例消保委组织指派工作人员作为证人出席庭审案件。省消保委投诉部也表示,温州市消保委此举开启了消费纠纷调对接的新模式,在全省并不多见。

双方争议焦点:究竟是否构成欺诈

5月11日上午,鹿城法院一

审开庭审理此案。然而,双方对于出售样品是否构成欺诈,是否适用“退一赔三”的惩罚性赔偿,是对陈女士支付所有价款的3倍进行赔偿还是仅按照衣柜价款的3倍进行赔偿等问题,展开了激烈的辩论。

市消保委认为,本案中消费者陈女士为其儿子新婚购买家具,按照中国人的习惯通常会选择全新商品,陈女士在不同场合也反复强调其订购的是新品而非样品,对此温州市奈曲家居有限公司及其工作人员均未否认,同时经营者在接受龙湾区市场监管局调查时出具了伪造的厂家订货单,试图证明其向家具生产商有过订货新品行为,表明了经营者对消费者订购新品的要求是明确知晓的。

而家具公司一方表示,其已交付了床、床头柜,在陈女士退还上述家具的前提下,他们愿意退还陈女士已经支付的4.28万元。因员工的失误将展厅的样品衣柜交付给陈女士确实欠妥,他们也愿意赔偿。

但是家具公司认为,床、床头柜、衣柜是不同的物品,由于具有独立的功能和作用,可以拆分使用,他们仅同意按照衣柜的3倍价款进行赔偿,而不是按照陈女士主张的按全部价款的3倍赔偿。

据悉,鹿城法院将择期对本案作出一审判决。

品作为新品出售,不仅侵犯了消费者的知情权,还同时侵犯了消费者的公平交易权,欺诈后果是显而易见的。

因此,根据《消费者权益保护法》第五十五条,经营者提供商品或者服务有欺诈行为的,应当按照消费者的请求增加赔偿其受到的损失,增加赔偿的金额为消费者购买商品的价款或者接受服务的费用的三倍;增加赔偿的金额不足五百元的,为五百元。法律另有规定的,依照其规定。

而家具公司一方表示,其已经交付了床、床头柜,在陈女士退还上述家具的前提下,他们愿意退还陈女士已经支付的4.28万元。因员工的失误将展厅的样品衣柜交付给陈女士确实欠妥,他们也愿意赔偿。

但是家具公司认为,床、床头柜、衣柜是不同的物品,由于具有独立的功能和作用,可以拆分使用,他们仅同意按照衣柜的3倍价款进行赔偿,而不是按照陈女士主张的按全部价款的3倍赔偿。

据悉,鹿城法院将择期对本案作出一审判决。

拖欠职工工资逃之夭夭 临海两名欠薪老板 被立案侦查

本报记者 记者冯伟祥 通讯员

朱来华报道 临海两家企业的老板不仅恶意拖欠职工工资,还玩起了“人间蒸发”。当地有关部门已将案件移交公安机关立案侦查。日前,临海市人力资源和社会保障局向社会公布了这两起拒不支付劳动报酬典型案例。

2017年9月5日,位于临海市上盘镇北洋工业区的台州市百鑫气动液压机械有限公司(以下简称“百鑫公司”)的工人反映,该公司法定代表人林永超欠薪逃匿,拖欠34名工人自2017年8月至9月的工资共计22.6495万元。同年9月7日,临海市劳动监察大队经过调查核实后,向存在重大劳动保障违法的百鑫公司下达限期改正指令书,明确要求其在三日内支付所拖欠的工资。但是,林永超继续逃匿,未执行指令。

为维护工人切身利益,有效打击劳动保障违法行为,促进社会和谐稳定,临海市劳动监察大队将上述两案移交给临海市公安局立案侦查处理。至记者发稿时为止,林永超、母彩蓉及孙立三仍在海外潜逃。

这三个老板恶意拖欠职工血汗钱,等待他们的将是法律的严惩。

真情追薪暖民心



日前,王海平等5名工人将一面“一心为民 谢监察人员仅用6天时间就帮助他们追回欠薪4万余元”的锦旗送到湖州市南浔区旧馆镇劳动保障监察中队,衷心感谢监察人员。

记者何悦 通讯员陆璐 摄影报道

宁波镇海有位爱替职工维权的“金牌调解员”—— “职工的难事,就是工会的大事”

记者张浩星报道 周惠蒙,熟悉他的人都喜欢称他为“阿蒙”。在宁波镇海,阿蒙有很多的“粉丝”,尤其在镇海20余万名职工当中,人气更是非同寻常。大家喜欢管阿蒙叫“老娘舅”,但凡遇到劳资纠纷、工伤赔付,第一个想到的就是他。

周惠蒙头顶多个头衔——镇海区金牌调解员、宁波市优秀人民调解员、镇海电视台《方言芳语》栏目录制主持人……2017年,周惠蒙又多了一个新称谓——镇海区劳动争议巡回调解庭调解员。

尽心为职工企业服务维权

“喂,你好,是阿蒙老师吗?我被拖欠了几个月工资,想请你帮忙调解。”尽管已经是晚上8点,依旧有人通过电话找到周惠蒙,希望他能在第二天帮忙调解。虽然忙绿了一天,但周惠蒙还是耐心回答对方。周惠蒙告诉记者,每次有职工找到他,自己都会跟对方说上一句:“你找我是找对人

了,我们工会就是职工的‘娘家人’。职工的难事,就是工会的大事。”周惠蒙说,他的电话号码很多人都知道,随时都可以打,他也随时接,“我没有什么上下班的概念。”

2017年镇海区总工会建立劳动争议巡回调解机制,有着较强法律知识基础和多年劳动纠纷调解实践经验的周惠蒙被聘为巡回调解员,专门从事劳动争议调解工作。

作为一名调解员,周惠蒙每天面对的劳资纠纷包罗万象,有些解决起来比较顺利,有些调解起来难度较大。遇到了棘手的纠纷,就需要一些技巧。“遇到的当事人形形色色,光是讲法律很多时候是行不通的,这时候就要讲人情,以人情化解矛盾,是我们特有的‘东方智慧’。”周惠蒙说,作为调解员,必须站在当事人的角度,运用调解技巧,以情为引导,用心来化解矛盾纠纷。

去年,一位来自安徽的职工被镇海一家企业聘用,当时双方口头约定每月8000元的工资,为防止职工中途离职,企业每月扣发员工3000元工资,到年底再一并发放。然而,干了一段时间后,这名职工因为孩子上学问题,不得不离开宁波。于是向企业请辞,并要求拿回被扣发的2万多元工资,却遭到企业拒绝。一气之下,这名职工跑到配电房拉下电闸,阻止企业开工生产。眼看着矛盾即将升级,得到消息的周惠蒙及时介入,进到企业,召集纠纷双方商谈。在经过多次协商之后,周惠蒙提出一个方案:企业支付职工2万余元工资,职工赔偿因拉闸影响企业生产费用4000元。刚开始企业负责人还不同意,最终被周惠蒙的诚信调解打动,这起纠纷获得圆满解决。

在周惠蒙看来,巡回调解制度区别于一般的调解,调解员必须要走下去,深入企业车间,主动去化解矛盾,让劳动纠纷化解在

萌芽状态。一年多时间以来,周惠蒙参与书面调解各类劳资纠纷案件28起,口头调解案件上千件。而镇海整个劳动争议巡回调解制度运行一年来,已受理工伤保险、劳动报酬、医疗纠纷等企业劳动争议案件76起,下基层进企业巡回调解8起,调解成功率达97%,为劳动者追回各类经济权益124.5510万元。“职工的合法权益,工会不去维护,谁去维护呢?”周惠蒙说。

期待更多的“老娘舅”出现

作为一项重要的创新制度,镇海区总工会巡回调解庭的“出炉”,改变了以往普遍存在的工会在劳动纠纷出现后才调解、职工被侵权后再维权的现象,变“事后服务”为“事先监督”。镇海区职工服务中心主任楼兆芬说,“巡回调解庭的设立,化被动为主动的作用,有力地避免了劳资纠纷矛盾进一步升级,

真正实现了‘调解零距离对接’,模式,打通了劳动争议调解最后一公里。”

如何把劳动争议调解的触角向更基层的村厂一级工会组织延伸呢?楼兆芬说,他们还在区内21家企业设立了劳动争议巡回调解服务点,“巡回调解庭”每周一对服务点的劳动关系进行监测、采集和分析,通过上下联动,做到层层化解,从源头上防范和减少群体性事件的发生,确保企业和社会稳定。

楼兆芬介绍说,目前巡回调解庭有5名调解专家,但这远远是不够的。为了培养更多的“老娘舅”,下一步,镇海区总工会将为进一步完善劳动争议预防调解的组织网络,充实调解人员力量,每个镇(街道)发展1~2名工会兼职劳动争议调解员,与区总工会5名调解专家以师徒结对形式开展业务指导。可以预见,将来会有越来越多像周惠蒙一样的“老娘舅”出现在职工身边,为他们排忧解难。

东阳供电为“乡村振兴”添动力



5月11日,东阳供电公司负责人率队再次来到结对村——江北街道渔晚新村了解各项工程进度,助力美丽乡村建设(如图)。通过前期的积极沟通和稳步推进,渔晚新村的村头景观带、老年活动室、党群联络室等全部焕然一新。由东阳供电公司负责的电力线路“上改下”图纸设计和预算算等工作亦已完成,相关工程通过招投标后将陆续开工。后期,公司红船党员服务队还将走进渔晚村,帮助修缮废旧的公共健身设施,处理综合楼墙面斑驳的蜘蛛网,为“美丽蜕变”做好支撑。

马飞向

中行绍兴分行:廉洁教育做深做实做常

“参观了‘一钱太守’刘宠纪念馆,我们要传承好‘一钱不取’的清风正气,把廉洁从业的要求内化于心、外化于行。”中行绍兴柯桥支行开展“廉洁日”教育活动后,一位员工深有感触地说道。这种以史为鉴的现场教育活动,已成为中行绍兴市分行打造廉洁文化的常态抓手。

中行绍兴市分行有近1800人,党员780多名,党支部覆盖全部网点。该行坚持党建引领,文化引领,强化正面引导,始终把廉洁文化建设作为经营管理的重要保障和引擎,积极推动管辖支行建立党风廉洁建设教育基地或合作单位,开展《中国古代的家训家风》大讲堂,同时聚焦“党史、行史、历史”,挖掘当地廉洁文化丰富史料,开展廉洁小故事征文

1200余条,在主动参与中更好地交流思想、传播廉洁、弘扬文化。

中行绍兴分行十分注重能量互换,共同培育廉洁文化,积极推动廉洁伙伴计划,通过互相承诺、互相监督、互为明镜,积极构建银客双方廉洁、诚信、共赢的新型合作关系,形成了高度的文化认同和价值观协同。截至目前,绍兴分行已与35家合作单位签订廉洁合作协议书,不但履行了国有大型银行党风廉政建设与传播廉洁文化新风尚的社会责任,而且为全行的经营管理注入了新动能。

下阶段,中行绍兴分行将继续抓住廉洁文化这个源头,以多形式、多层次教育,对内倡导简单清闲、打造良好的政治生态,对外主动转变营销方式、建立新型的客户关系,让廉洁进一步成为全体员工的一种习惯、一种追求、一种情怀,保障和推动全行实现高质量发展。

顾荣祥 杨之青