

注意,这6种人最容易被抢! 警察教你 如何快速逃脱

通讯员何文斌报道 近日,台州市公安局椒江分局刑侦大队民警对“两抢”(抢劫、抢夺)案件进行分析后,归纳出以下几点,教市民如何防“两抢”。

这几类人容易被抢

第一类是夜间送客的司机,歹徒往往以乘客的身份,将司机骗到偏僻路段,实施抢劫;第二类是独自开车在外的女性朋友,一些不法分子结伙在车主起步瞬间或等待红灯的时候,快速打开副驾驶一侧的车门,或劫取车辆,或当场劫取财物;第三类是单独提款者,歹徒往往事先在附近窥视,然后跟踪携带大量现金的提款人,并伺机抢夺;第四类是夜晚独自回家的女性;第五类是财物外露的行人,如胸前挂手机、单肩挎包、披金戴银者;第六类是随意将包放在自行车篮里,埋头骑车的赶路人。

遭遇抢劫怎么办?

记住特征。如遇抢劫,千万不要惊慌,要冷静下来,也可以和歹徒巧妙周旋,智擒歹徒,并尽量记清歹徒的体貌特征(如发型、身高、脸部、衣着、口音)以及车辆颜色、型号、车牌号,对案发地段、时间和歹徒逃跑方向要尽可能地反映准确,以便警方侦破案件。

及时报警。如果遭遇“两抢”,要及时向当地公安机关或派出所报警。目前,各地警方快速反应机制在进一步完善,警方一旦接到报警,将会立即出动警力快速出击,设卡围堵,为抓现行赢得时间。

机智沉着。面对歹徒,要机智沉着,如果发现周边有人,一定要勇敢地大声呼救,以引起路

人及周围群众的注意和警觉。邪不压正,歹徒必定胆战心惊,闻声而逃。

警察教你几招防护术

夜间开车的司机师傅,行车时要尽量沿着大道、人多的方向走,避免走小道、人少的地方。夜晚外出或上夜班的市民特别是女性朋友,应尽量结伴而行或由家人接送,不要携带大量现金,大额交易和消费时尽量使用银行卡。

女性朋友独自驾车出行时,特别是晚上,要养成上下车时留意周围动态的习惯,发现有异常情况时,最好打电话叫熟人来接,也可以报警求助。上车后要及时上好车锁,车窗最好不要打开,假如一定要开窗通风,缝隙开至手无法从外面伸进来的大小。驾车途中遇到有人敲车窗或其他意外情况,不要随意开车门、车窗,应停好车,考虑拨打110报警。

尽量不佩戴贵重首饰,手机不要挂在胸前,背包应斜挎肩上,不要旁若无人地接听手机,走路要走人行道,要随时注意身边是否有可疑人员,一旦有摩托车或面包车经过时,要及时躲避。

深夜下车后,如离家有一段距离,请与家人保持电话联系。尽量不要走僻静的小道小巷、公园、乡间小路等。如果可能,随身带上一两件护身报警物品,如哨子、小型的警报器或喷雾器。

如果骑自行车,将提包放在自行车篮里打一个结,或用夹子夹住包带,用环形锁锁住。

在银行取钱后,不要单独在偏僻的路段行走,女士要有人陪伴,更不要将“钱袋”提在手中,最好能乘坐机动车离开。

■盛凌

【基本案情】

周某(以下称“申请人”)系一名保险销售人员,2010年3月以来一直在某保险公司(以下称“被申请人”)工作,平时上班兢兢业业,但经常会遇到月应发工资为0元的情况。2017年7月,申请人发现已连续数月未领到工资,且当月的应发工资又一次显示为0元,申请人遂以被申请人拖欠劳动报酬为由,单方提出解除劳动合同并申请仲裁,要求被申请人支付其被拖欠的工资及相应的经济补偿金近30万元。

原来,双方签订的劳动合同未对申请人具体工资待遇进行直接约定,被申请人依据本单位团队销售队伍基本管理办法等内部薪酬管理规定实施工资管理和发放,故

申请人实际的工资构成为:基本工资+业绩相关+项目奖,其中业绩相关部分系以销售人员所完成的保单量为基数按规定比例提成的金额,一旦出现客户退保,则视退保金额的情况再从销售人员以后的工资中扣回。2016年,被申请人又依据内部管理规定单方取消了项目奖,使申请人的工资组成部分进一步减少。

综上,当出现客户退保,申请人已发的绩效工资会在以后月份的工资中扣回,而申请人的社保及公积金的缴费基数又较高,被申请人代扣代缴相关费用后就会发生申请人某几个月的应发工资为0元的情形。

【争议焦点】

申请仲裁后,案件的主要争议在于如何认定申请人的工资发放标准。申请人认为应按照其实

际社保缴费基数(12039元)进行认定,故被申请人实发0元工资构成拖欠劳动报酬。而被申请人则认为某几个月出现0元,系在客户退保时依据企业内部规定结算的正常结果,且本单位已出具内部制度、奖金计算表、保单等证据并作出合理解释。

因双方对工资认定标准的差距过大,仲裁委未能调解成功。

仲裁委认为:申请人不能对拖欠期间工资数额提出相关证据,主张按照本人社保缴费基数确定工资缺乏理由和依据,故对拖欠劳动报酬的事实无法认定,但鉴于被申请人单方取消项目奖后,对申请人在正常提供劳动义务情形下获得劳动报酬的不利影响,裁定支持了申请人解除劳动关系、要求支付经济补偿金的请求,但补偿金的标准仍采纳被申

权益面对面

员工应发工资频繁出现0元 企业算不算拖欠劳动报酬?

申请人提供的工资数据,最终支持的经济补偿金为4万余元。

申请人不服上述仲裁裁决提起诉讼,现该案仍在法院审理中(本报将继续予以关注——编者)。

【律师观点】

关于工资标准,律师认为:企业与劳动者签订劳动合同应当明确工资支付内容,企业制定或执行内部工资支付制度时应当遵循“民主+程序”的原则,劳动者在法定工作时间内提供正常劳动的,企业就应当按照国家规定和劳动合同约定的工资标准支付给劳动者工资,不得随意克扣。

本案中,尽管劳动合同没有直接约定工资标准,但被申请人在2015年度、2016年度,每月均按杭州市社保缴费基数上限为申请人办理申报和代扣代缴,参照有关

社保申报基数的规定可知,申请人每月的应发工资金额应当不低于其社保缴纳基数的金额。同时,申请人取得绩效工资是其提供正常劳动后的合法报酬,被申请人发放工资后对是否有权扣回及扣回标准的执行依据,均未提供充分证据。因此,仲裁结果还有待进一步探讨。

现实中,对于大部分销售岗位的从业人员而言,绩效工资是其主要的收入来源,对这部分收入人的减少或取消应当以“合理、合法、有据”为前提。如果企业制定的薪酬制度使本单位员工频繁出现月收入为0元,甚至是负数的情况,那么该制度仅合理性方面就已经存在问题了。

(作者系浙江杭天信律师事务所律师、企业劳动人事部主任,拱墅区总工会法律服务队志愿律师)



开学, 你准备好了吗?

离中小学校开学时间越来越近,连日来,台州市路桥区各有关部门深入校园,全面开展安全检查,消除治安和安全隐患,迎接新学期到来。图为当地民警在辖区蓝天学校开展安全检查。

通讯员蒋友青 摄

5年,为5381名 农民工追薪4亿元

杭州江干区多元化解劳动争议

本报讯 通讯员唐学基 记者何悦报道 “真没想到,为我们讨要工资,这么多部门都出动了。”民工韩师傅拿到被拖欠半年多的工资后,激动地说道。近日,一起因企业经营不善、关停后出现的劳动纠纷,在杭州市江干区人社部门、公安、法院及属地街道的共同努力下,得以圆满解决。

近年来,为维护农民工的合法权益,杭州市江干区人社局通过畅通渠道、加强协作、注重调解等一系列化解争议的有效途径,着力从源头上减少劳动纠纷,全力构筑“无欠薪城区”。据江干区人社局统计,5年来,该区已受理4349件劳动纠纷案,为5381名农民工追回欠薪近4亿元。

该区人社局副局长许国伟表示,“江干区地处城乡接合部,外来务工人员众多。我们开辟了劳动权益保障绿色通道,建立涉及农民工案件快速处理机制。在解

决农民工劳动纠纷中,坚持‘即接即处’。不能解决的,在协调会上由相关部门联合处置,确保问题早发现、早解决。同时加强与公检法等部门协调配合,推动涉嫌违法犯罪案件及时进入司法程序,依法严惩拖欠工资等违法行为。此外,我们也积极探索借助社会各方力量,共同参与劳动纠纷化解。”

近日,在江干区采荷街道某物业公司工作的周师傅等17名保安、保洁人员就在区劳动监察部门和辖区街道工会的共同努力下,领到了今年六七两月及去年一年共计2.55万元的高温津贴。江干区人社局还主动联合区总工会、区公安局、法院及所属街道等相关部门,共同制定工作预案。在各相关部门的重视和互相配合下,近3年来,江干区人社局已成功处置近百批次群体性劳动争议案,无一涉诉信访。

黑心商家 “偷梁换柱”以次充好 监管部门提醒:留好凭证及时投诉

本报讯 通讯员孙建新、朱亦红报道 明明买的是仔排,可是到手之后却莫名其妙多了一些劣等骨头。这样的情况,天天跑菜场的市民,有没有遇到过呢?如果遇到了,你会不会较真,找商家要个说法呢?最近,对这种“偷梁换柱”,侵害消费者权益的行为,湖州市南浔区市场监管局出手了。

前不久,南浔区市场监管局工作人员接到了姚女士的投诉,姚女士称自己在姚市镇中心农贸市场购买了两斤仔排,结果到家一看,里面竟然多了脊骨,而且看着也不是很新鲜,于是想打个“说法”。

无独有偶,该区市场监管部门近期接到了多起类似的消费投诉,主要反映姚市镇中心农贸市场中,个别肉制品经营摊位以略低于市场价格吸引消费者购买排骨,并趁消费者不注意时,用不新鲜或者质量较差的骨头进行“偷梁换柱”,以次充好。

执法人员通过调查了解到,这些黑心摊主往往事先割好劣等骨头,并用砧板或塑料袋等物品遮盖。当消费者前来购买排

骨时,再利用将排骨刺小的时机,将劣等骨头一起扒入袋中,再称重结账,从而增加了排骨的总重量。由于整个过程实施极为隐蔽,普通消费者如果不盯紧,很难当场发现。

针对市场上短斤缺两、以假充真等侵害消费者权益的行为,南浔区市场监管局对所有肉制品经营者进行了集体教育,并发放行政指导意见书,要求其合法合规经营,不得侵害消费者的合法权益。“下一步,我们的执法人员还将加强监管,一旦发现违法行为,除了要按照法律规定进行处罚,还要在一定范围内曝光,让不法商户一处违法、处处受限。”南浔区市场监管局相关负责人说。

市场监管部门也想给广大消费者提个醒,购物过程中要提高警惕,并注意留存好购物凭据。一旦发现商家有以次充好等不法行为,应尽量当场拨打12345或当地市场监管部门投诉电话,通知执法人员现场处理,避免出现事后证据不足或无法采集的情况。

维权讲堂

经济补偿支付情形与计算标准

■韩全敏

经济补偿系劳动合同解除或终止,或符合其他法律规定情形,用人单位依照《劳动合同法》向劳动者支付的货币补偿,是与劳动者密切相关的经济利益。一年共计2.55万元的高温津贴。江干区人社局还主动联合区总工会、区公安局、法院及所属街道等相关部门,共同制定工作预案。在各相关部门的重视和互相配合下,近3年来,江干区人社局已成功处置近百批次群体性劳动争议案,无一涉诉信访。

关于经济补偿支付情形,并非所有的劳动合同解除、终止情形都需要支付经济补偿,我国《劳动合同法》第四十六条共列举了七种用人单位应当向劳动者支付经济补偿的情形。其中有两种情形需要特别注意:(1)用人单位与劳动者协商一致可以解除劳动合同,如果是由用人单位首先提出解除劳动合同协议的,应当支付经济补偿。换言之

之,劳动者首先提出协商解除的,是无权主张经济补偿的;(2)劳动合同期满并非支付经济补偿的法定情形,如用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同,而劳动者不同意续订劳动合同,用人单位无需支付经济补偿。如用人单位在劳动合同期满未提出续订劳动合同,或降低劳动合同约定条件续订劳动合同,劳动者不同意续订劳动合同,用人单位都应当向劳动者支付经济补偿。

除我国《劳动合同法》第四十六条列举的七种用人单位应当支付经济补偿的情形,《劳动合同法实施条例》还规定了一种应当支付经济补偿的情形,也是容易忽视的一个法律问题。《劳动合同法实施条例》第二十二条明确规定,以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的,用

人单位应当按照《劳动合同法》第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。同时,综合上述分析可见,劳动合同续签指的是固定期限劳动合同,以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的,是不存在劳动合同续签问题的,不能适用《劳动合同法》第四十六条关于劳动合同到期,用人单位维持或提高劳动合同约定条件续订劳动合同,是否需要支付经济补偿的规定,应直接适用《劳动合同法实施条例》第二十二条。

关于经济补偿计算年限,经济补偿按劳动者在本单位工作年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月内不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。可见,经济补偿的计算与劳动者的工作

年限密切相关。劳动者在同一用人单位连续工作,不管签订几份劳动合同,工作年限应连续计算,该种情形是比较简单明了的。但是在企业实际用工中,部分企业因业务重组、资产并购或工作需要,将劳动者安排到新的用人单位工作,或安排劳动者在集团公司、关联公司之间来回调动、轮流签订劳动合同,对于上述用工情形,我国《劳动合同法实施条例》及最高人民法院关于审理劳动争议案件的司法解释界定为“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位”,劳动者本人工作年限应合并计算,因此经济补偿计算年限也应合并计算。

关于经济补偿计算基数,我国《劳动合同法》第四十七条规定,经济补偿计算的月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二

个月的平均工资。《劳动合同法实施条例》第二十七条进一步规定,《劳动合同法》第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算,包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。同时,关于经济补偿计算的月工资,还存在限高和最低限制。如劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地上年度职工月平均工资三倍的,向其支付经济补偿的数额支付,向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年,即通常所说的经济补偿三倍封顶限制。另,劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资低于当地最低工资标准的,按照当地最低工资标准计算。

(作者系浙江巨智律师事务所专职律师)

怀孕后与公司发生“是否被迫离职”的纠纷——

龙湾工会助一“大肚子”女工获补偿

见习记者邹伟锋 通讯员陈瑞锋、倪亚轩报道 不久前,温州市龙湾区发生一起女职工因怀孕与企业发生离职纠纷的案子。女职工向龙湾区总工会职工服务中心求助,经过法律援助律师的调解,女职工最终获得了经济补偿。

张某于2011年7月进入某公司,从事设计工作,月工资为4000元。今年2月,张某因怀孕经常去医院做检查需要请假。据张某说:5月初,公司以其怀孕请假频繁,导致公司无法正常运作为由,口头要求其离职。张某怕被辞退后社保中断,无法领取生育保险的相关福利,便在没有与公司协商的情况下,直接将社会保险转移至其他公司投保,若由公司强制解除劳动合同为由,要求公司支付相关赔偿提起劳动仲裁,有以下几个难点:一是虽然主观上公司要求张

某离职,但因是口头提出,没有任何证据证明。二是在客观上,公司没有做出任何解除劳动合同的行为,劳动关系依然存续。三是在公司没有做出强制解除劳动合同的情况下,张某自行将社保转移至其他公司缴纳,可能会被认定为张某自行离职去其他企业任职。

因申请仲裁的风险太大,援助律师王湘将重点放在与公司协商调解上,由公司主动提出要求张某离职为由,并在放弃一定赔偿金额的基础上,多次与公司协商。最终,公司与张某达成一致,并签订了协议书,张某在没有中断社保的情况下拿到了相应的经济补偿。

律师表示,本案是一个常见的强制解除劳动合同的劳动争议

纠纷案件,但因张某缺乏法律风险意识,在公司提出要求解除劳动合同时没有及时向工会、劳动监察大队等寻求帮助,也没有与公司协商怎么去处理,而是自己将社保转移至其他公司,导致客观上可以认定张某主动与公司解除劳动合同关系,若以公司强制解除劳动合同关系提起劳动仲裁将不会得到支持。

律师分析,导致这种情况的发生,究其原因一是公司从自身利益的角度出发,因为女职工怀孕期间因需孕检或因怀孕引起身体不适,以及法律规定的产假,这些都会给公司带来额外的支出和负担,除了要找人顶替工作,还要按时发工资等。为此,有些公司不招收怀孕女性或可能即将怀孕的女

性,并且在女性怀孕期间想方设法与其解除劳动合同。另外,女职工缺乏法律意识,在事情发生之后,没有第一时间寻求法律帮助,而是自行将社保转移至其他公司续保,在缺乏与企业沟通的情况下直接采取这种处理方式,造成本案没有相关证据支持张某被公司强制离职的客观事实,导致无法通过仲裁去维护张某的合法权益。

龙湾区总工会及时、成功地调解该案,在职工与企业发生矛盾时担任“和事佬”的角色,告知企业在发生以上问题时应当如何按照相关法律法规去解决。在为女职工积极维权的同时,普及法律知识,增进双方之间的沟通,促使争议得到和解。