

维权讲堂

非全日制用工
常见问题五答

■韩全敬

非全日制用工属于灵活就的用工形式,视为非标准劳动关系,区别于我们经常所说的全日制用工。非全日制用工为用人单位灵活用工和劳动者广泛择业提供了重要途径。非全日制用工的基本特征是劳动者的每日工作时数、每周工作时数都受到严格限制。

我国《劳动合同法》第六十八条对非全日制用工的定义如下:是以小时计酬为主,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,每周工作时间累积不超过二十四小时的用工形式。

非全日制用工怎么招聘录用?我国《劳动合同法》严格限制用人单位不与劳动者签订书面劳动合同的行为,对用工之日起超过一个月未与劳动者签订书面劳动合同的用人单位,规定了对用人单位的惩罚性赔偿,即支付劳动者二倍工资。但是上

述规定系针对全日制用工而言,即对标准工作时间而言,在非全日制用工形式下,我国《劳动合同法》第六十九条规定,非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工,用人单位不向劳动者支付经济补偿。

非全日制用工的有劳务派遣限制吗?我国《劳动合同法实施条例》第三十条规定,劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

如何判断用人单位和劳动者之间的劳动关系实际履行是否系非全日制用工?应当从工作时间的履行、劳动报酬的支付是否符合非全日制用工的根本属性进行判断。即使劳资双方签订了书面的非全日制用工合同,如用人单位对劳动者的用工管理符合全日制用工形式,将建立全日制用工事实劳动关系。因此,用人单位应加强对劳动人事资料、工资条、考勤数据等的管理,避免劳动用工风险;

劳动者同样应增强法律意识,在劳动关系的履行、解除阶段维护自身合法权益。

(作者系浙江匡智律师事务所专职律师)

8折优惠后竟比原价还贵
警惕商家促销背后的标签“陷阱”

本报讯 通讯员孙建新、杜莹报道 打8折的连衣裙竟然比标签上标注的全国统一零售价格还贵11元,这听起来匪夷所思的事情被湖州市长兴县和平镇的李小姐遇到了。

今年国庆假期的一天,李小姐逛街时见到一家服装店正在做促销活动,促销广告称店内服饰一律8折,她于是进店买了一件白色的雪纺连衣裙。店员称该连衣裙原价599元,打完8折后是479元。第二天,李小姐在摘标签时偶然发现标签上标注的统一销售价格被人为用贴纸贴住了,这引起了她的怀疑。于是李小姐用酒精擦拭等方式将该贴纸揭下,经过仔细辨认,她惊讶地发现上面标注着的全国统一零售价格是468元,自己打8折后购买的价格竟比原价还贵11元。气愤之余,李小姐向当地市场监管所进行了投诉。

接到投诉后,市场监管所的值班执法人员将双方召集起来了解情况。面对李小姐的质疑,店方首先对李小姐表示了歉意,表示是自身的工作失误造成李小姐的疑惑。店方解释称,由于该店中秋期间进行过“两件五折”的促销活动,因此将所有商品标签上的价格用贴纸进行遮挡,而李小姐购买的正好是中秋期间促销活动遗留下来的连衣裙,销售的店员疏忽了销售价格的变化,所以导致了误会的发生。店家愿意将照原价的8折,将多余的货款退还给李小姐,另外加送一件T恤作为补偿。李小姐表示理解,并接受这样的补偿。

对此,市场监管部门提醒广

大消费者:目前已进入秋季,许

多店家的夏装打折促销活动铺

天盖地,促销广告也惹人心动。

大家在购买商品时一定要多留

个心眼,警惕各种打折促销活

动,留意商品的促销活动,以免

发生问题后及时维权,同时也

提醒广大商家要诚信经营,千万

不可因为一时的贪心而影响了

自己的信誉形象。

省消保委公布三季度全省受理投诉情况

老年保健产品投诉量激增

本报讯 记者何悦 通讯员任倩影报道 日前,省消保委公布了2018年第三季度全省受理投诉情况。据统计,2018年第三季度全省消保委共受理消费者投诉12346件,为消费者挽回经济损失1146万元。其中,老年保健产品投诉频发,今年第三季度老年保健产品的投诉量比去年同期增长了近50%,其中涉及质量问题的占33.3%,虚假宣传占17.9%,合同问题占12.8%,假冒问题占7.7%。

随着生活水平的提高,老年人保健意识不断增强,各种保健食品、医疗器械等越来越受到老年群体的青睐,随之而来的消费陷阱也层出不穷。据省消保委分析,由于老年消费群体防范意识弱,维权能力低,一些不法商家通过赠药、免费义诊、专家讲座等方式诱导老年消费者购买一些高价位保健产品,但使用效果往往并不理想,且后续维权困难,导致投诉纠纷频发。

遂昌县消费者张某就因保健食品无宣传效果向消保委进行了投诉。2018年7月,消费者张某向遂昌县消保委投诉称,他于今

年4月在遂昌某保健品商行购买2盒九九龄保健品,共计花费3500元。但张某服用后并没有商家宣传的降脂减肥的效果,要求退货退款遭到商家拒绝。

接到投诉后,消保委工作人

员立即组织双方进行调解。消

费者称商家在销售该产品时过

度宣传产品效果,诱导消费者购

买产品。目前自己只开封了1盒,另外1盒未拆封,不影响商家

试用期工资怎么算?
职场新人维权,请认清这些“坑”

通讯员唐学基 记者何悦 报道 处在试用期的职场新人,培训期间到底有没有工资?试用期有加班费吗?这些关于试用期的合法权益,你必须要知道——

岗前培训没有工资?违法!

2018年8月1日,张女士被杭州靓平化妆品公司聘用。第一天上班,公司就安排张女士外出岗前培训半个月,并与其签订了劳动合同,约定试用期一个月。培训结束后,张女士正常工作,但9月15日公司发放工资时,她只拿到1360元。张女士觉得有异议,就找到公司负责人,却被告知张女士试用期内岗前培训半个月,并未从事具体工作,也就没发工资。

非全日制用工终止是否需要支付经济补偿?我国《劳动合同法》第四十六条、第四十七条规定了关于经济补偿支付的情形及标准,而关于非全日制用工的终止,《劳动合同法》第七十一条规定,非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工,用人单位不向劳动者支付经济补偿。

非全日制用工的有劳务派遣限制吗?我国《劳动合同法实施条例》第三十条规定,劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

如何判断用人单位和劳动者之间的劳动关系实际履行是否系非全日制用工?应当从工作时间的履行、劳动报酬的支付是否符合非全日制用工的根本属性进行判断。即使劳资双方签订了书面的非全日制用工合同,如用人单位对劳动者的用工管理符合全日制用工形式,将建立全日制用工事实劳动关系。因此,用人单位应加强对劳动人事资料、工资条、考勤数据等的管理,避免劳动用工风险;

劳动者同样应增强法律意识,在劳动关系的履行、解除阶段维护自身合法权益。

(作者系浙江匡智律师事务所专职律师)

司创造经济效益,故培训期间没有工资。懵圈的张女士找到属地劳动监察部门进行咨询。

劳动监察员接待了张女士,了解情况后告知她,公司以试用期为借口,逃避培训期不给付工资是不合法的,随后致电张女士所在公司负责人进行释法明理。根据《劳动合同法》第七条规定,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。这就说明,处于试用期的职工同属公司员工。公司让员工参加岗前培训,目的是为了让员工符合上岗条件,防止发生意外造成损失,让员工上岗后更快、更多地创造经济效益。因此,公司安排员工在试用期内参加岗前培训,也是在双方存在劳动关系的前提下,履行

劳动义务的一种特殊方式。

根据《劳动法》第二十条规定,劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

监察员明确告知该公司负责人,必须依法支付培训期间的工资。据此,该化妆品公司如数支付了张女士培训期间的工资。

试用期内加班是免费的?支付!

今年8月28日,詹某任职于杭州隆帝食品公司,签订为期两年的劳动合同,约定试用期一个半月。但到了9月27日试用期满时,詹某因技能考核不过关,不符

合录用条件,被公司解聘。

詹某结算工资时,发现自己试用期内,日工作时间不止8小时,且在休息日甚至中秋节这样的法定节假日也有加班。然而老员工都有加班工资,他却没有。詹某找公司负责人理论,却被告知,新进员工加班是应该的,只有多努力,才能尽早胜任岗位;工作是否有激情也是试用期考察的内容之一,作为试用期内被考察对象,他是没有加班工资的。詹某对此并不认同,于是到辖区劳动监察部门寻求帮助。

监察员上门调查后认定詹某加班情况属实。根据《工资支付暂行规定》第十三条规定,用人单位依法安排劳动者在法定节假日工作的,务必按照不低于劳动者本人日或小时工资标准的300%支付工资。

只要用人单位在劳动者完成工作任务后,在标准工作时间以外安排工作,便具有支付加班工资的义务,并不受劳动者是否为试用期员工、是否是考察内容等的限制。就本案而言,该公司应当支付加班工资。最终,詹某得到了应有的加班工资。

权益面对面

企业:我“通知”了!
职工:我咋不知道?

处罚通知发出并不代表送达

■盛凌

【基本案情】

杭州某外资企业制定了一套有关劳动纪律的制度,将违纪行为分为三个等级:一般违纪、较重违纪和严重违纪。对一般违纪给予口头警告,较重违纪给予书面警告,严重违纪予以辞退,且两次一般违纪视为较重违纪,两次较重违纪视为严重违纪。并规定,处罚职工需要先后经过调查违纪事实、评估违纪程度、填写处罚报告、经理审批、发出处罚通知五道程序。

职工王某就职于该公司,入职以来大小错误时常发生,已受到公司一次口头警告、两次书面警告。2017年某日,王某在车间与同事争吵,场面一度混乱,严重影响生产秩序。公司经与工会讨论后,作出辞退王某的书面决定。王某不服,认为公司系违法解除,遂提起劳动仲裁,要求继续履行劳动合同。

王某认为,其入职多年,哪怕有错误,但早已经改正,处罚不应累计计算,另外公司所称的口头及书面警告,其本人也从未收到过。公司认为,此前对王某的处罚均已告知,每次还会扣发奖金,处罚的通知在布告栏均有公示,因此王某是完全清楚知晓的。公司同时还提供了本单位的处罚制度、王某各次违纪情况及处罚措施、王某的多份检讨及工会出具的证明。

【案件结果】

仲裁委认为王某历次违纪事实清楚,公司依据公司制度予以处罚并无不当,裁定驳回其仲裁请求。

王某不服仲裁结果起诉至法院,一审法院审理后认为王某历次违纪事实清楚,公司可以予以处罚,但公司未将处罚结果送达王某,故不能以王某受到一次

王某不服仲裁结果起诉至法院,一审法院审理后认为王某历次违纪事实清楚,公司可以予以处罚,但公司未将处罚结果送达王某,故不能