

## 如何主张拖欠、克扣工资的加付赔偿金

■韩全啟

赔偿金? 答案是否定的。

用人单位拖欠、克扣劳动者工资的,劳动者就拖欠、克扣工资可以向劳动行政部门投诉,也可直接向劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁。劳动者还可以根据我国《劳动合同法》第三十八条规定,以用人单位未及时足额支付劳动报酬为由,通知用人单位解除劳动合同,并可以根据《劳动合同法》第四十六条主张经济补偿。

本文讨论的是针对所拖欠、克扣工资本身的加付经济补偿或赔偿金,区别于以上解除劳动合同的经济补偿。

我国《劳动合同法》第八十五条规定,“用人单位有下列情形之一的,由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿;劳动报酬低于当地最低工资标准的,应当支付其差额部分;逾期不支付的,责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之百以下的标准向劳动者加付赔偿金,(一)未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的……”

那么,劳动者能否直接向劳动人事争议仲裁委员会主张上述加付

(作者系浙江匡智律师事务所律师)

## 甬港开通 消费维权“直通车”

在港发生纠纷可向宁波市消保委投诉

本报讯 记者张浩呈 通讯员陈超报道 宁波市民今后在香港遇到消费纠纷,除了向香港消委会投诉之外,还可以直接向宁波市消保委求助。近日,为进一步保障宁波、香港两地消费者的合法权益,宁波市消费者权益保护委员会与香港特别行政区消费者委员会共同签署了《甬港消费者组织合作协议》,积极推动两地建立互动合作和异地维权新平台,为消费者跨境维权开启绿色通道。

根据协议约定,在处理跨境消费纠纷方面,消费者在香港购买商品或接受服务时产生消费纠纷,可根据需要选择两地消费者委员会之一进行投诉,为消费者提供便利,同时提高消费投诉的处理效率。

协议同时约定,宁波市消保委将与香港消委会重点就消费维权政策、消费提示、消费警示、消费调查、商品质量比较实验、消费教育引导等消费信息,进行资源互通共享、工

作强化交流与互助互惠。两地消保组织将长期建立有利于学习、研讨和解决具体纠纷问题的联系会议机制。

为了让内地旅客在香港放心购物,香港消委会特地设立了“精明消费香港游”网站,消费者登录网站后,可以了解香港的文化、购物信息及在港消费可获得的保障等。该网站同时向旅客提供消费锦囊及提示,协助旅客掌握到港消费的窍门。若消费者在香港遇到不公平的交易,经与店方交涉无果,可拨打热线电话(852)29292222投诉,非办公期间,消费者可通过香港消委会网页递交电子表格作出投诉或查询。

而宁波消费者在香港购买商品或接受服务时,如果发生消费纠纷,保存好购物合同、发票等相关凭证后,除了上述方式外,还可以通过12315热线以及宁波市消保委热线电话55330800进行投诉。

## 为农民工维权“护航”



年终将至,农民工工资能否按时发放?近日,衢州市总工会“工情直通车”开进常山县,以“尊法守法携手筑梦”为主题,探讨交流普法工作和为农民工讨薪的经验。

据悉,该市职工法律志愿服务队组建以来,共接待职工群众咨询1880余人次,代写各类法律文书130余件,代理和调处各类劳动争议案件209件,深入企业进行法制宣传16次,开展集中公益法律服务活动12

次,回访当事人230人次,为职工挽回经济损失630余万元。

衢州市总工会党组副书记徐小军表示,要进一步做好新形势下农民工法律服务工作,为打造衢州“无欠薪”城市,优化营商环境、促进劳动关系和谐稳定作出工会应有的贡献。

图为该市总工会领导正在查看农民工工资表。

毛朝阳、姚磊、胡英 摄

## 宁养之路,与您同行

近日,衢州市人民医院宁养院的工作人员来到衢州职业技术学院,为宁养学生义工团队做岗前培训。

宁养义工是宁养服务团队不可缺少的组成部分,主要服务晚期癌症患者,为患者及其家庭提供切实、持续的服务。宁养护理是一项独特的服务,对于宁养义工的服务态度和服务技能有一定要求,在正式为癌症患者及其家庭提供服务前,需要至少8小时的岗前培训。

培训中,宁养院的工作人员为义工团队全面系统地介绍了纾缓医学和宁养医疗服务,强调用心对待服务对

象,熟知义工守则,讲述了志愿服务记录过程中的规范化和探访过程中的注意事项,同时,教义工们学做送给患者的DIY褥疮垫,动手又动脑。

据了解,宁养院成立一年多,已有83位义工参与活动,他们定期到患者家中探访,陪伴患者及家属,回顾生命,帮助其放松心情,减缓压力。在这过程中,他们协助了解患者近期的一些身体变化和心理动态,反馈给宁养院医务人员。根据患者的兴趣爱好与需要,陪同患者及家属进行一些娱乐活动,如打牌、唱歌、散步、做松弛活动,为患者完成心愿等。

蒋孟琦

# 王阿姨这一跤,到底是不是在公司摔的? 测谎仪帮她拿到25万赔偿金

本报讯 记者胡翀 通讯员  
火华文博报道 是不是工作中受的伤?在没有人证和物证的情况下,后勤保障人员王阿姨靠着测谎仪为自己讨回了公道——没有说谎,就是在公司摔伤的。

日前,宁波市镇海区人民法院判决宁波某科技有限公司赔偿王阿姨25万元。

王阿姨是宁波某科技有限公司后勤保障人员,负责食堂相关工作。2016年5月中旬的一个傍晚,王阿姨一人在食堂值

班,负责晚餐及晚餐后的厨房卫生工作。王阿姨称,她在打扫卫生时不慎摔倒,当晚贴了膏药,没有去医院。不料第二天早上上班后,摔伤处疼痛难忍。王阿姨于是向同事诉说了前一晚摔倒的事情,并请假去医院看病。

就诊后,王阿姨被诊断为左股骨颈骨折,并住院15天,接受保守治疗,于2016年6月初出院。数月后发现保守治疗恢复不佳,王阿姨不得不回到医院接受左髋关节置换手术。术后,

王阿姨因伤被鉴定为八级伤残。王阿姨认为,她在清扫食堂时受伤,属于职务行为,应当由公司负责赔偿。但公司认为王阿姨受伤的地点没有监控,又没有马上就医,不能证明骨折是在工作时摔倒导致的。无奈之下,王阿姨向宁波市海曙区法院起诉公司,要求赔偿相关损失合计42万元。公司则向法院提出了反诉,要求王阿姨返还公司前期垫付的医疗费、护理费、工资合计4万元。

法官经过审理发现,王阿姨所工作的食堂区域没有监控,当时也没有其他人在场。王阿姨摔倒受伤后,未立即通知公司人员,且等到第二天上班时再请假去看医生,确实也存在受伤于公司以外区域的可能。

王阿姨坚持说自己是工作时在食堂摔倒的,而公司认为王阿姨并非是在工作时摔倒。双方各执一词,但又没有直接证据证明受伤的地点,这让主审法官犯难了。

为印证王阿姨“自己是工作时

在食堂摔倒”的陈述真实性,也为了平息公司的合理怀疑,法院委托宁波市检察院司法鉴定中心对王阿姨进行了心理测试。

经过测谎仪测试,结果显示,王阿姨陈述真实。

当然,除了这份心理测试,法官还对王阿姨的多名同事、同住亲属及医院主治医师进行了询问,并到公司食堂进行实地查看,将多方证据相互印证,认定了王阿姨左股骨颈骨折系在公司工作过程中受伤的事实。

## 维权论坛

### 治理“消费潜规则” 须凝聚维权合力

■张西流

涉嫌强制消费者过度消费,属于典型的“霸王条款”,不仅侵犯了消费者权益,而且助长了奢侈浪费等不正之风。

问题是,商家与消费者,是服务与被服务的关系;但相比商家而言,消费者明显处在弱势地位,不仅信息不对称,而且话语权也不对等,面对“消费潜规则”,通常扮演着被动挨宰的角色。再者,由于维权途径不畅通,消费者维权困难,加之监管缺位,很多情况下,消费者会被迫放弃维权,因为不知道如何维权,该向什么部门或单位反映问题。而且有时候即使维权了,最后也是不了了之。

从而,也助长了“消费潜规则”更加有恃无恐。“消费潜规则”之所以难以杜绝,最重要的还是违法成本太低,打击力度不够,诚信经营理念缺失。

可见,治理“消费潜规则”,须凝聚维权合力。首先,完善相关立法,严格执法,提高违法成本,形成更有力的市场监管,并对“消费潜规则”现象进行曝光,打造良好的法律环境。同时,加大对法律法规的宣传力度,简化维权的流程,帮助消费者树立拥有知情权、拒绝“消费潜规则”、积极维权的意识。消费者要提高识别能力,问清楚再消费;发生纠纷时要保留证据,提高维权效率。

## 权益面对面

### 单位未缴社保,劳动者一走了之,结果白白丢了经济补偿金

## 千万别把“不告而别” 当作劳动关系解除

■盛凌

### 【基本情况】

2011年3月,于某(原告)开始在杭州某造纸公司(被告)半山厂区上班,每月工资4500元。2016年10月,被告搬迁厂房并要求原告随之一起迁移至富阳厂区上班,但原告不愿意跟随,双方因此发生分歧。10月22日,原告以被告没有为其缴纳社保为由自行离开公司,后提出公司应支付其10月份的工资,以往年度未发或少发的高温费、全勤奖、加班工资、未签劳动合同的双倍工资、解除劳动合同的经济补偿金等合计15万余元,并补缴社保。

双方协商不成,原告又不服劳动仲裁裁决结果,遂诉至杭州上城区法院,但法院开庭审理后

仅支持了原告10月份的工资、高

温费共计4000余元和补缴社保的诉讼请求。

### 【庭审经过】

庭审主要围绕着双方是否签订劳动合同;是否存在加班且加班工资有应发未发或少发的事实;何时解除劳动合同及解除的依据是什么等问题展开。

其中,关于何时解除劳动合同及解除依据,原告主张双方的劳动合同期限已于2016年10月27日解除,理由是被告未给其缴纳社保且公司搬迁工作地址。但原告并未提供证据证实被告曾向原告提出过解除劳动合同;同时,案涉劳动合同约定原告的工作地点为浙江,故被告因搬迁工作地址要求原告去富阳新址上班亦不构成违约;此外,原告也未提供证据证实其曾以被告未

缴纳社保为由,向被告提出过解除劳动合同的口头或书面申请。

综上,一审法院认为原告主张合同解除的理由不成立,对支付解除劳动合同经济补偿金的诉讼请求不予支持。

### 【律师观点】

笔者认为,原告要求解除劳动合同经济补偿金的诉讼请求,在解除证据充分的情况下应该是可以得到支持的,但最终判决驳回,这与原告未重视解除合同的法定程序,疏忽对解除合同相关证据的保留及固定有直接关系。

用人单位支付劳动者经济补偿金是以双方解除劳动合同为前提和基础,主张方需要提供证据对解除的经过和结果加以证明,包括:是否存在法定解除的事由,是否有履行通知程序,

是否经过协商,是否存在违法解除的事实,是否办理过离职手续等。

本案被告没有为原告缴纳社保,属于《劳动合同法》第三十八规定的劳动者可以解除劳动合同的法定情形,但解除并不是劳动者一走了之就可以的,仍要履行通知用人单位的义务,即用人单位存在过错,劳动者擅自离开并不代表劳动合同就此解除,而直接达到终止劳动关系的效果。并且,这种不告而别的做法极有可能构成劳动者未履行请假手续的旷工,是一种风险很大的行为。

无论是哪一方提出解除劳动合同,都需要依法通知对方,对用人单位而言,解除后还需要向劳动者出具解除劳动关系的证明。而本案中,被告在浙江范围内对原告进行工作地点的调

整并未违反合同约定,虽然对变动工作地点一事双方分歧很大,但原告始终未提供证据证明被告曾向其提出过解除劳动合同或者其曾被被告未缴纳社保为由口头或书面向被告提出过解除劳动合同的事实,因此原告主张合同已经解除是欠缺法定条件的。

本案的裁判思路和认定依据实际给劳动者上了非常有用的一课,值得大家思考并在今后引以为戒。为了避免口述内容事后无法核实查明的困扰,律师建议,在进行通知或告知事项时,可以通过快递的方式寄出关键的书面材料,在邮递单面上写明快递文件的名称,从而固定事实,减少争议。

(作者系浙江杭天律师事务所律师、杭州拱墅区总工会法律服务队志愿律师)

## 桐庐供电:“一停多检”提升用户满意度

近日,35千伏“瑶琳变”内一片繁忙,国网桐庐供电公司变电检修人员利用“方钟3593线”线路改造停电时机,对“瑶琳变”2号主变、35千伏母分开关,以及10千伏II段设备进行大检修,提高设备安全运行能力。这也是公司实施“一停多检”提高检修效率,减少用户停电时间,确保供电可靠的一个缩影。

35千伏“瑶琳变”由110千伏“分水变”和110千伏“方埠变”供电,供电距离远、线路损耗大,且“方埠变”出线的方钟

3593线为T接线路。为了提高瑶琳地区供电可靠性,进一步补强中西部区域网架结构,同时也为了降低线路损耗,自今年3月起,桐庐供电公司便启动了220千伏“后浦变”35千伏送出工程“瑶琳变”进线改造工作,由“后浦变”新建双回路架空、电缆混合线路替代方钟线瑶琳支线和毕分线电源线路。9月15日,方钟3593线瑶琳支线正式退出运行,标志着“后浦变”35千伏送出工程“瑶琳变”进线改造部分进入投产倒计时。

刘紫婷

