

公司福利不能“抵销”年休假

律师:年休假安排要考虑职工本人意愿

通讯员唐学基报道 “你的年假休了吗?”一到年底,职场中频现此问语。享受带薪年假是劳动者的一项重要权利,用人单位应当依法安排员工休年假;如果因单位不安排造成应休未休,则须以三倍的日工资形式对员工进行补偿。对于用人单位不给年休假、未享受年休假不给补偿等情形,浙江卓特律师事务所律师余伟军就近期发生的两起不同情形劳动纠纷,以案为你说法。

如此“扣钱”不合法

2017年11月,杭州德力汽配公司聘用卢某担任技师。今年5月11日,卢某因母亲病重向公司请了年休假,并于5月22日返回上班。可7月20日发工资时,他却发现被扣了1563元。问及原因,公司表示,根据《员工手册》规定,凡年休假超过10日以上的,每半年休一半,不允许一次性休完。卢某已累计有12年工龄,年休假为10天,此次将10天年假全部休完,公司以事假扣钱形式将超休的5天年休假给扣回来。

卢某认为,自己入职后,公司未曾就此事专门向其明确。此外,这次请年休假事出有因,经过公司准许,其间也未对其明确过规定。后卢某向当地劳动监察部门反映,公司如数退回了被克扣的工资。

余伟军表示,《职工带薪年休假条例》规定:单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。也就是说,用人单位享有根据实际情况自主安排年休假的权利;年休假的安排要考虑职工本人的意愿。用人单位在制定本单位年休假规定时,应根据《劳

动合同法》第四条规定,经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。用人单位应当将年休假规定公示,或者告知劳动者。

本案中,该公司做法不合法。另外,公司在制订规定时,人性化更能体现人文关怀,让员工有归属感。

如此“抵销”行不通

邹女士2016年入职于杭州唯美服饰公司,签订有劳动合同。今年10月31日,邹女士因事提出辞呈,公司批准了,但在结算工资时,邹女士要求支付其未休年休假的工资,遭到拒绝。理由是:今年8月,公司曾组织邹女士等员工去云南旅游7天,故她无权再主张未休年假的工资。

邹女士认为,安排旅游是公司给员工的福利,并不是个人休假,且抵销年休假的说法未征求过她的意见,也未向其明确过,她不认可。邹女士表示,她在职期间未曾申请年休假,也未享受过年休假待遇,公司理应支付其在职期间的未休年假工资。

后经属地劳动部门处理,邹女士拿到了她在职期间未休年假的三倍日工资。

余伟军表示,劳动者具有自主安排休假时间与方式的权利,用人单位应当安排职工休年假,但安排之时亦应尊重职工的个人意愿。用人单位安排员工外出旅游替代休假的,其如果主张以该期间折抵年休假天数,应当证明该决定是经双方约定的休假方式或符合单位合法有效的管理规定,或双方就此形成一致意见。不具备上述条件的,安排旅游无法抵销劳动者享受年休假的权益。

缺斤短两、偷梁换柱……

当心婚宴上的这些“潜规则”

本报 通讯员孙建新、胡德轩报道 作为婚礼过程中的关键环节,婚宴的重要性不言而喻。近日,湖州市德清县的消费者吴先生有些懊恼,因为婚宴的菜品问题,他和酒店产生了矛盾。“本来高高兴兴的喜事,却让我们一家人感觉脸上挂不住。”

吴先生的儿子结婚,他在酒店预定了41桌标准为4388元的婚宴,并支付10.5万元定金。到了正式开席那天,吴先生却发现酒席上的菜品与签订的菜单不符。“价值1488元的0.75千克澳龙换成了便宜的红龙,1千克的甲鱼上桌后竟连500克都不到,8头大连鲍的个头缩水变成了12头,虾仁木耳也没有虾仁……”

吴先生向德清县消保委投诉时,要求酒店方按照原标准,重新设宴20余桌向亲戚朋友道歉。他说,只要挽回自己的颜面,余款随即结清。面对这一诉求,酒店方只同意到其他酒店补办两桌,双方无法达成一致。经协商,吴先生提出补偿5万元和解此事,然而酒店方仅同意补偿3万元,

双方再次陷入僵持。在此后的调解中,酒店方表示将回去调查后再行处理,或者委托律师起诉,向吴先生要回余款。吴先生同样表示,如果酒店方通过法院要款,他也将起诉对方欺诈消费者。

经过消保委再三调解,最终,酒店方同意补偿吴先生3.636万元,作一次性处理,双方达成协议后再无争议。

据了解,一场婚宴动辄几十桌,菜品质量是否“缩水”较难辨识。因此,偷梁换柱、分量减少等也成为一些酒店的“潜规则”。为了避免喜宴纠纷,湖州市消保委在此给消费者提个醒:一定要和酒店方签订详细的书面合同,尽量明确到菜品斤两、品种和价格等,并注明违约后果;如果部分酒店声称“部分菜品随市场行情而变”,签订婚宴合同时,也要对时令菜品价格的涨幅作出约定,既不让不法商家钻空子,同时也为后续维权奠定基础。此外,新人们也可以提醒亲朋好友拿出手机对存问题的菜肴进行拍摄,事后可以作为证据之一,及时反映给相关部门或走司法途径维权。

在过去两年,全国离婚纠纷一审审结案件中,14.86%的夫妻因家庭暴力向法院申请解除婚姻关系……

你该怎样对家暴说“不”?

新华社北京11月25日电 11月25日是联合国确立的“国际消除家庭暴力日”,设立的目的在于消除针对妇女的家庭暴力。

据中国司法大数据研究院制作的一份有关离婚纠纷的专题报告中显示,在过去两年全国离婚纠纷涉及家暴的一审审结案件中,有91.43%的案件是男性对女性实施家暴,家暴方式主要以殴打和辱骂为主,家暴隐痛已经绝非只是私事。在“国际消除家庭暴力日”到来之际,记者采访了多位专业人士,让他们来告诉你怎样对家庭暴力说“不”?

家暴隐痛绝非只是私事

“他随手拿起一个板凳往我的后背、腿、脚、头部打,后来又用砖头打我的头……他又打开煤气罐让我点着煤气,想让我烧死自己。”这是一位遭受丈夫家暴多年女性的自述。

记者从北京市朝阳区人民检察院了解到,犯罪嫌疑人因家庭琐事与妻子发生口角,后使用木棍、砖头、板凳对妻子进行殴打,二人的孩子发现后向公安机关报案,施暴者被民警抓获归案。经

审查,被害人遭受其丈夫以各种形式进行殴打长达数十年,遭到家庭暴力后也只会采取离家出走的方式进行逃避,长期的家暴对儿子的成长也造成了严重的心理创伤。

“家庭暴力往往发生在家中中等隐蔽场合。因为面子的原因,一些女性多年来遭受家暴却不向外界求助。”北京天驰君泰律师事务所合伙人段凤丽说,家暴认定中普遍存在证据保存困难,举证不足。施暴者为了逃避处罚一般会在警察介入前逃离现场,事后也不会主动配合警察调查。北京市通州区人民检察院检察官助理马丽娟说,一些受害者不了解如何运用法律武器等手段捍卫合法权益,一味忍耐退缩让暴力更加升级,甚至发展成为严重的犯罪行为。

中国司法大数据研究院制作的有关离婚纠纷的专题报告显示,在过去两年,全国离婚纠纷一审审结案件中,14.86%的夫妻因家庭暴力向法院申请解除婚姻关系。

2016年,《中华人民共和国反家庭暴力法》实施。多位受访业内人士认为,首部反家暴法为

女性提供了更加完善的法律保护。近年来,一些家暴受害者的法律意识明显提升,从过去不敢求助、不会求助,到了解可以找律师、社工、妇联、司法机关等维护自身权益。

精神侵害也属于家庭暴力

“你是我的女人,不论穿外衣、内衣都是给我看的,我必须是第一个看到的,否则不许穿出去。”“无论什么原因必须哄好我,否则你和你全家都别想好过。”在另一起案件中,多条所谓的“家规”记录在一位家暴受害女性的日记中。

据了解,这起案件的夫妻双方学历都很高,殴打之外,更为严重的是丈夫对妻子多年来经常性的侮辱谩骂。由于一直有记日记的习惯,相处十余年来,从恋爱到结婚生子,妻子记录的日记中充满了丈夫对她不堪入目的恶毒咒骂。忍耐多年后,妻子向法院提起诉讼要求离婚,并举证了丈夫的家暴行为。在日记之外,微信聊天记录中的暴力言语等也作为证据提交给了法庭。

专家认为,立“家规”并“恐

交通安全从娃娃抓起



近日,台州市路桥区路桥街道组织公安民警和党员志愿者深入到各中小学校及幼儿园开

展交通安全常识教育,增强学生交通安全意识,守护青少年平安成长。

蒋友青 摄

上班途中违反交规被撞伤

非本人主要责任应认定为工伤

本报 通讯员唐学基报道 上班途中,劳动者因闯红灯发生交通事故而受伤,经交警认定其不负主要责任。那么,劳动者能否向用人单位申请工伤赔付呢?近日,外来务工者鲁先生就遇到了这样的问题。

今年8月20日,鲁先生入职于杭州承智广告传媒公司,签订了为期2年的劳动合同,试用期2个月。10月16日,鲁先生骑电动车去上班,在过十字路口时闯了红灯,不慎被一辆汽车撞倒,造成右手骨折。后交警部门处理认定汽车方负主要责任,鲁先生负次要责任。

伤愈后,鲁先生找到所在公司的法定代表人俞某,要求公司支付医疗费用及一次性工伤赔付,但遭到拒绝。俞某表示,鲁先生闯红灯违反了《道路交通安全法》,所以这次受伤不能称为是工伤,公司无须担责。

在协商无果的情况下,鲁先生找到属地劳动行政部门反映。了解情况后,工作人员向其解释:根据《工伤保险条例》第十四条第六项规定,在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的,应当认定为工伤。该《条例》第十六条又有“职工符合本条例第

十四条规定,但是有下列情形之一的,不得认定为工伤或者视同工伤:(一)故意犯罪的;(二)醉酒或者吸毒的;(三)自残或者自杀的。”

就本案而言,鲁先生虽然违反了《道路交通安全法》,但未出现故意犯罪、醉酒或者吸毒、自残或者自杀的情形。又据交警部门事故认定,肇事双方,汽车方是主要责任人,而鲁先生负次要责任。因此,鲁先生在上班途中,受到了非本人主要责任的交通事故伤害,应认定为工伤,公司理应承担工伤赔付。

经协商,广告传媒公司一次性支付鲁先生工伤赔偿2.86万元。

要从暴力开始冒头时就明确说“不”,在家庭中及时制止不恰当的行为、损害他人的行为。

李军认为,遭遇家庭暴力后应报警,只有让对方知道施暴会付出代价,才有助于预防暴力的再次发生。遭遇暴力侵害时可通过手机录音等方式,记录遭受家庭暴力的现实情况。很多男方施暴后往往会哄女方、认错悔过,应让施暴者写悔过书并签字写明日期,女方日后如需维权可作为相关证据。

广州市律师协会未成年人保护专业委员会主任郑子殷认为,家暴行为发生后,还应当有专业的社会服务跟进处置,防止家庭暴力初犯者进一步升级造成更加严重的人身伤害。

原中华女子学院社会工作系主任李洪涛认为,家庭暴力中有一些是高危甚至致命的,被家暴女性求助的部门可通过“家庭暴力危险评估量表”等进行评估,施暴者出现高危情况可启动法院保护令、妇联社区介入等多部门联动机制;对低危偶发的家庭暴力,重点放在调解婚姻家庭关系、开展心理咨询辅导等方面。

维权论坛

加强监管让养老机构走出野蛮生长

■戴先任

人死亡、6人受伤……

虽然国内的主要养老方式仍是居家养老,但随着老龄人口的增加和社会观念的转变,养老院成为越来越多老人的选择。养老机构能否健康发展,事关广大老年人的晚年生活质量,事关弱势而庞大的老年群体的切身利益。对此,就更有必要整顿养老机构乱象,促进养老服务行业健康发展。

对养老服务机构要形成“强约束”,让尽责者“进”,让失责者“退”,奖惩分明,才能同时起到正向激励与负向惩戒的作用。

“老吾老以及人之老”,对养老机构来说,更是义务、责任与使命,容不得一丝马虎与懈怠。不要再让养老机构处于监管盲区,游离于法律之外,而要形成常态化、长效化的监管机制,促使养老机构尽好服务老年人的应尽之责。北京的《办法》就值得各地借鉴,在这个人口老龄化加速的时代,对养老机构的监管也应加速、加码。这样才能让养老服务行业走出野蛮生长,有助于打通“养老通道”、提升养老服务质量,让老人们都能老有所养、老有所依、老有所乐。

维权讲堂

“代通知金”适用何种情形

■韩全啟

公司开除我,没有提前一个月通知;公司与我解除劳动合同,没有提前一个月通知;公司支付我经济补偿,没有额外支付一个月工资……以上是劳动者经常咨询、有疑问的问题。

用人单位提前三十日书面通知劳动者或额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同,仅限于三种法定情形,即《劳动合同法》第四十条,也叫无过错性解除,是用人单位单方解除行为之一。其中,额外支付劳动者一个月工资又称之为“代通知金”。该三种法定情形,系劳动合同履行过程中出现的客观情况或劳动者自身条件所致,并非劳动者在劳动合同履行过程中存在过错,因此又叫无过错性解除,是用人单位行使合法解除权的特定情形。

《劳动合同法》第四十条,有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同:(一)劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的;(二)劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同

无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的。

用人单位的辞退或开除行为,虽然也是单方解除行为,但属于过错性解除。即用人单位认为劳动者在劳动合同履行过程中存在过错,严重违反用人单位规章制度,达到即时解雇的程度,属于《劳动合同法》第三十九条规定的情形,因此不适用提前三十日书面通知或额外支付劳动者一个月工资的法定义务。

而用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同,系约定行为,非用人单位单方解除行为,不属于《劳动合同法》第四十条规定的情形,因此用人单位也无需承担提前三十日书面通知或额外支付劳动者一个月工资的法定义务。

用人单位支付劳动者经济补偿的其他情形,我国劳动法律法规也未规定用人单位承担提前三十日书面通知或额外支付劳动者一个月工资的法定义务。综上,“代通知金”的适用是有法定情形的,且仅限于《劳动合同法》第四十条规定的三种情形。劳动者可以根据劳动合同解除、终止的具体情况,向用人单位主张经济补偿(N)、经济补偿加代通知金(N+1)、赔偿金(2N),但是不能主张赔偿金加代通知金(2N+1)。

(作者系浙江匡智律师事务所律师)

权益面对面

竞业禁止协议要不要签? 律师说——

法律规定“可以”而非“必须”

■赵忆晏

近日,笔者遇到了咨询人孙某,其是杭州某培训机构(下称“公司”)的老师,新入职一个月,尚在试用期,但因为违反了公司的竞业禁止协议,现在可能又要换工作了。

【基本案情】

孙某称,因其在上一家单位(也是一家培训机构)还有部分课程没教完,所以尽管已经办理了离职手续,但还需抽空回去教完约定的剩余课程。

应聘时,孙某向新公司明确说明了自己的特殊情况,并表示外出教课只是暂时的,并不会耽误今后的课程安排。公司知晓后未提出异议。因此,在办理入职手续时,公司让孙某签署竞业禁止协议,其认为应该没问题就签字了。

然而最近的一次外出教课,因时间冲突,孙某发微信向公司领导请假后便提前离开,但事后马上被告知其在外出上课的行为已经违反竞业协议,公司决定对其处以罚款。孙某觉得很冤枉,公司明明清楚情况,且本人已履行了请假手续,怎么还算违反约定。

那么,签了竞业禁止协议会有哪些影响呢?

【法规依据】

《劳动合同法》第二十三条规定:对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十四条规定:竞业限制的

人员限于用人单位的高级管理人员、高级管理人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定,竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

【律师观点】

竞业限制的约束功能已越来越为劳资双方所重视。对于新入职的员工,企业方基本都养成了追问其是否与原单位有竞业限制的约定及目前履行情况的好习惯,否则一旦发生纠纷,其将与新招用员工共同对原单位承担赔偿责任。同样,对企业动辄签署竞业禁止协议的要求,劳动者也应慎重考虑接受的必要性。

根据《劳动合同法》的规定可知,首先,竞业限制的对象应当是,有针对性的,仅限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员

和其他负有保密义务的人员,所以并不是任何人员都有签署的必要和意。

其次,就实施的强制性而言,法律规定是“可以”而不是“必须”,因此用人单位提出竞业限制的要求时,劳动者可以作出不接受的决定。再次,在同意接受竞业限制的大前提下,对具体的限制要素及违约责任等条款还可以继续协商直至双方认可。最后,要重视竞业限制的解除条件,因为劳动合同的终止或解除不等于竞业限制也随之自动失效,后续的竞业限制义务仍需要用人单位和劳动者共同遵照履行。

关于上述纠纷,咨询人是否属于需要签订竞业限制的人员值得探讨,毕竟其只是一名普通授课老师,既未担任管理层工作又非核心员工,公司也未对其教学

技能的提升给予特别培训或其他优待。因此,对这一类员工苛以竞业限制要求,在实施的必要性和意义上似乎并不是那么充分。当然,作为员工应当对企业忠诚,自觉维护企业利益,在白纸黑字签署竞业禁止协议的前提下,尽管确已如实披露客观原因,但在以下方面仍须履行义务,比如:不打乱新单位的正常教学安排,不占用法定工作时间,不影响其他同事等,确需请假时须依据公司的请假制度履行请假手续并取得公司的书面同意。

值得提醒的是,实务中我们并不提倡像咨询人这样去请假,特别是公司已有成文的请假制度的情况下,采用随意向某位领导发信息或口头请假或委托同事转告等方式,结果极有可能是无效的。

(作者系浙江杭天信律师事务所律师)