

确保农民工带足工钱回家过年

■新华社记者叶昊鸣、安蓓

1月11日召开的国务院农民工工作领导小组会议暨保障农民工工资支付工作电视电话会议强调,切实做好农民工工作,加大力度解决拖欠农民工工资问题。

岁末严冬又到了农民工准备领薪回家过年的日子,但“年年讨薪年年难”,欠薪这一顽疾始终难除。不少农民工为讨薪在寒风中无助地等待,欠薪引发的群体事件、家庭纠纷等问题,也在不断刺激社会的神经。

如何让超过2亿的农民工群体如期足额拿到属于自己的血汗钱,不仅事关每一个农民工及其背后家庭的幸福感、获得感,更事关人们对

企业、对政府和对整个社会的信心与信任。

在治理欠薪问题方面,国家一直重拳频出。从2011年将“恶意欠薪”纳入刑法,到提出16条具体治理措施“努力实现基本无拖欠”,再到颁布“首个农民工欠薪黑名单”,多项政策措施让欠薪问题在一定程度上缓解。2019年1月召开的国务院常务会议从政府和企业两个层面对农民工欠薪治理提出明确要求,进一步体现了党中央和国务院对欠薪问题的重视程度。

但欠薪问题仍不容忽视。从企业方面来说,建筑领域层层转包、矛盾转嫁的问题依然存在,处于“拖欠链”前端的开发商和施工方

一旦恶意欠薪,受伤最深的是处于“拖欠链”末端的农民工。

从政府方面来说,部分地方政府对欠薪的执法力度与制度措施的制定初衷仍有不小差距。如何让制度措施真正落地,依然是个难题。同时,国务院常务会议也强调,各地要优先清偿政府投资项目拖欠导致的欠薪。

如何打破“年年欠薪年年难还”的局面?在企业层面,要与农民工签订合法的劳动合同,建立施工企业支付农民工工资的约束和保障机制。法律的权威在于实施,有关部门必须认真监督执法,为解决欠薪问题提供有力的法治保障。

停产期间工资停发“被放假”员工讨要说法

公司未付基本生活费被裁决补偿24万元

记者张浩星报道 一提到“放假”,许多人想必是满心欢喜。但是“被放假”就不是件令人开心的事情了。现实中,一些公司由于经营不善导致停产,停产期间不发放员工工资,亦不与员工解除劳动合同,使得员工处在“被放假”状态。那么,在这种情形下,公司是否不用支付员工工资呢?

未付基本生活费引纠纷

潘某等6人均在宁波A公司担任车间操作工,双方签订有劳动合同,约定月工资4000元至6000元不等,工资结算周期为上月26日至当月25日,发放时间为次月5日。由于生产经营困难,A公司于2017年9月14日发布了停工停产公告,决定自公告当日起停产放假,放假期间A公司将按照国家法律规定按月支付工资和基本生活费,并依法给员工缴纳各项社会保险。直至2018年9月25日,A公司为潘某等6人缴纳了社会保险,并支付了公司停工停产首月的工资,但一直未支付基本生活费。2018年9月26日,潘某等6人以及及时足额支付劳动报酬为由向A公司提出了解除劳动合同,并主张经济补偿。

仲裁委裁决A公司应当向潘某等6人支付解除劳动合同经济补偿共计24万余元。

基本生活费属于劳动报酬

宁波市劳动人事争议仲裁委员会认为,本案争议焦点在于,企业停工停产时间超过一个工资支付周期,劳动者未提供正常劳动的情况下,企业应支付的基本生活费是否属于劳动报酬范畴?

宁波市劳动人事争议仲裁委员会在审理时认为,根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第五十三条规

定,《劳动法》中的“工资”一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。劳动者的以下劳动收入不属于工资范围:单位支付给劳动者个人的社会保险福利费用,劳动保护方面的费用,按规定未列入工资总额的各种劳动报酬及其他劳动收入。因此,用人单位停工停产向后劳动者支付的基本生活费并未被排除在工资范围之外,应属于特殊情况下支付的工资。本案中潘某等6人以及及时足额支付劳动报酬为由提出解除劳动关系,符合法律的规定,A公司除了补发基本生活费以外,还应当另外支付解除劳动合同经济补偿。

宁波市劳动人事争议仲裁委员会相关工作人员表示,根据《工资支付暂行规定》第十二条的规定,非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的,用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的,若劳动者提供了正常劳动,则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准;若劳动者没有提供正常劳动,应按国家有关规定办理。根据《关于企业停工停产歇业期间有关工资待遇的批复》的规定,非因劳动者原因造成企业停工、停产、歇业时间超过一个工资支付周期,劳动者未提供正常劳动的,企业需支付给劳动者基本生活费,基本生活费的标准为当地企业职工最低工资标准的80%,基本生活费包含职工个人缴纳的养老保险、失业保险、医疗保险等费用。

实践中,部分用人单位误认为企业停工停产应支付的基本生活费不属于劳动报酬,甚至以此为“挡箭牌”,拒不支付基本生活

费,变迫使劳动者主动提出离职,从而规避法律责任。事实上,用人单位的这一做法可能会招致更大的法律风险。

基本生活费不低于最低工资标准的80%

上海江三角律师事务所律师认为,关于停工停产的准确定义,我国法律层面并无明确规定,但实践中较为常见。《工资支付暂行规定》将停工停产界定为非劳动者原因。停工停产的对象,应是企业主要经营范围内的生产活动;停工停产的范围,应当是整体性的,与企业的职能或结构相关联;停工停产涉及的人员,也往往较为众多。因此,用人单位在决定停工停产时,应当更加慎重。

关于停工停产期间的待遇发放,浙江地区除《关于企业停工停产歇业期间有关工资待遇的批复》外,《浙江省企业工资支付管理办法》第二十二条第二款规定,企业停工、停产、歇业时间超过1个月工资支付周期,劳动者付出了正常劳动的,企业应当按照不低于当地人民政府确定的最低工资标准支付工资;劳动者未付出正常劳动的,企业应当按照不低于当地人民政府确定的最低工资标准的80%支付工资。

本案中用人单位发布停工停产公告,并承诺放假期间公司将按照国家法律规定按月支付工资和基本生活费,并依法给员工缴纳各项社会保险。但是,除支付停工停产首月的工资外,用人单位一直未支付员工基本生活费。根据规定,基本生活费也属于工资范畴,因此,用人单位的行为已经构成未及足额支付劳动报酬,劳动者可以依据《劳动合同法》第三十八条规定解除劳动合同,并要求用人单位支付经济补偿。

俞睿 刘佳琦

春节加班工资怎么算?

补休、发红包、提前放假,都不影响你的权益

■潘家永

春节是中华民族最隆重的传统佳节。在辞旧迎新之际,有的单位因为生产任务紧等原因,安排职工坚守岗位;有的单位出于体恤职工考虑,决定提前放假或延后上班。那么,可以用补休方式或者发慰问红包的方式代替春节加班费吗?提前放假可以扣发工资吗?

补休不能代替加班费

【案例】小魏是某制造公司的员工。去年春节期间,老板说要赶一批急活,他与同伴放弃了休息,在年初一至初三连续加班3天。没想到节后上班,老板却对他说企业经济效益不好,无力支付3天的加班费,让他和同伴们分批补休6天。小魏等人不同意,并申请了劳动仲裁。劳动仲裁机构依法支持了小魏等人的主张。

【点评】《劳动法》第四十四条规定:“有下列情形之一的,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报

酬:(一)安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的150%的工资报酬;(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的200%的工资报酬;(三)法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的300%的工资报酬。”上述三种情形中,只有在第(二)种情形下,用人单位可以在安排补休或者支付加班工资两者之间进行选择。而对于其他两种情形的加班,必须按规定标准支付加班费,而不能以补休予以冲抵。该公司理应依法按小魏等人日工资的3倍支付加班费。小魏等人的日工资为:本人月工资收入÷月计薪天数。根据有关规定,劳动者的月计薪天数为21.75天。

慰问红包不能冲抵加班费

【案例】去年春节,小张想回老家过年,可架不住老板的一再恳求,于是留下来加班。年初一时,公司领导慰问小张等加班人员,给每人发了一个500元的红包。该月工资发放后,小张等人发现并没

有春节3天的加班费,遂找公司理论。公司声称,年初一发给大家的红包已经包括了加班费。由于协商不成,小张等人申请了劳动仲裁,主张春节3天的加班费。仲裁机构支持了小张等人的仲裁请求。

【点评】用人单位安排职工春节3天加班的,必须支付3倍加班工资。职工春节加班,放弃了与家人欢聚同乐的机会,坚守在生产一线,用人单位理应按照《劳动法》第四十四条的规定,向职工支付不低于其工资的3倍加班费,而不能以发放的红包来代替加班费。因为红包和加班费完全是两回事,前者是对劳动者工作表现的一种肯定和褒奖,给多给少全凭企业自愿;而加班费是对劳动者额外提供劳动和放弃法定假日休息的一种补偿,是职工加班劳动的应得收入。劳动者在遇到用人单位拒付加班费的情形时,可以向劳动监察部门投诉,也可申请劳动仲裁。

提前放假,工资一分不能少

【案例】去年春节前夕,某公司

决定给外地员工提前5天放假。小吴等外地员工认为这是公司给的额外福利,感觉老板很贴心。但在年后领取工资时,小吴等人发现工资少了。公司解释说,放假5天里大家没有提供正常劳动,要扣发相应的工资。小吴等人不认可这种说法,遂向当地劳动监察部门投诉,最终拿回了被扣的工资。

【点评】每年春节,一些企业基于体恤职工考虑,选择提前放假、延后开业,让职工能充分享受节日的快乐。既然是让职工充分享受快乐,那就不能干出扣工资这种让职工揪心的事。《工资支付暂行规定》第十二条规定:“非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的,用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的,若劳动者提供了正常劳动,则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准。”本案中,该公司多放的5天假并没有超出一个工资支付周期即1个月,因此放假期间仍应按劳动合同约定的标准支付工资。

柯桥警方跨国追薪30余万元



日前,绍兴市公安局柯桥区分局华舍派出所民警将区域内一家纺织公司欠下的30余万元工资发放给了该公司10余名员工。

2017年4月,柯桥区总工会等部门发现一家纺织公司长期拖欠员工工资,立即责令该公司限期支付员工劳动报酬,该公司法人代表却潜逃至越南。去年底,公安民警从越南将其押解回国。据了解,自去年11月9日开展“无欠薪百日攻坚”专项行动以来,柯桥区欠薪案件数、涉及劳动者人数同比分别下降43.2%和30.11%。

通讯员钟伟、赵炜 摄影报道

维权讲堂

新年度劳动用工焦点问题四答

■韩全啟

新的年度,新的劳动用工周期,企业应注意哪些劳动用工事项?

不按规定录用新员工面临什么风险?《劳动合同法》第八十二条规定,用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。该条文规定了用人单位的惩罚性赔偿责任,以此倒逼用人单位与劳动者签订书面劳动合同,提高用人单位的劳动合同签订率,明确劳资双方的权利义务关系。因此,各企业对新招用员工,应做到“不签订劳动合同不上岗”。

与老员工续签劳动合同该注意什么?企业员工劳动合同期限于2018年12月31日到期的,如企业继续用工的,应当与员工重新签

订劳动合同即续签劳动合同,否则,企业同样面临支付未签订劳动合同二倍工资的法律风险。根据《浙江省高级人民法院民一庭关于审理劳动争议纠纷案件若干疑难问题的解答》第七条:劳动合同期满后,劳动者继续在用人单位工作,用人单位超过一个月不与劳动者订立书面劳动合同的法律后果是什么?签订书面劳动合同系用人单位的法定义务,用人单位应该规范用工。劳动合同期满后,劳动者继续在用人单位工作,用人单位超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同,劳动者请求用人单位支付二倍工资的,应予支持。用人单位超过一年未与劳动者订立书面劳动合同的,视为双方已订立无固定期限劳动合同。

新员工入职需要资料风险排查吗?企业新招用员工,应要求新员工提供上一家用人单位的解除或终止劳动合同证明,并排查该员工是否负有竞业限制义务。《劳动法》第九十九条规定,用人单位招用尚未解除劳动合同的劳

动者,对原用人单位造成经济损失的,该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。另,根据《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第六条规定,用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者,对原用人单位造成经济损失的,除该劳动者承担直接赔偿责任外,该用人单位应当承担连带赔偿责任。其连带赔偿的份额应不低于对原用人单位造成经济损失总额的百分之七十。向原用人单位赔偿下列损失:(一)对生产、经营和工作造成的直接经济损失;(二)因获取商业秘密给用人单位造成的经济损失。赔偿本条第(二)项规定的损失,按《反不正当竞争法》第二十条的规定执行。

员工离职时,要办理哪些手续?对于劳动合同解除或终止的员工,企业应向其出具解除或终止劳动合同证明。《劳动合同法》第五十条规定,用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明,并在十五日内为劳动者办理档案和

社会保险关系转移手续。对于用人单位未向劳动者出具解除或终止劳动合同证明的,《劳动合同法》第八十九条进一步规定,用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明,由劳动行政部门责令改正;给劳动者造成损失的,应当承担赔偿责任。在劳动争议仲裁司法实务中,该情况对劳动者造成的损害,主要体现在劳动者已经被新用人单位录用,因无法提供上一家用人单位的解除或终止劳动合同证明,导致劳动者无法办理入职手续造成的经济损失。最后,不管是劳动合同履行期间离职的员工,还是劳动合同到期不予续签的员工,建议企业均要与员工签订离职协议,对工资、加班费、年休假、经济补偿等事项进行结算,确认双方无其他劳动争议。对负有竞业限制义务的离职员工,企业应通知其按照双方约定履行竞业限制义务。

(作者系浙江巨智律师事务所律师)

萧山供电公司量身定制“省电套餐”

1月11日,萧山供电公司员工陶燕增在微信朋友圈看到了一张截图,是萧山市民张斌斌晒出的2018年全年电费账单。

户主张斌斌,30多岁,与妻子、父母和两个孩子住在110平方米房子里,家庭常住人口6人,是一个典型的现代小康家庭。他和妻子白天上班,孩子一个读幼儿园,一个上小学一年级,平常两位老人在家,每年寒暑假,两个孩子放假在家。张斌斌家里的电器多,夏天中央空调,冬天地暖,冰箱、电视、洗衣机、厨房电器等一样不落。

“8月电费最多了,有883度,电费交了390.85元,”张斌斌在朋友圈回复好友。账单显示张斌斌2018年全家使用

的电量达到5917度,电费2943.67元。萧山供电公司在了解到这一情况后,针对此类用户制订了“省电套餐”,实行“一户一表”户籍5人及以上的家庭,每户每月增加100度的阶梯电价量基数。如户籍在7人及以上的家庭也可选择居民电价合表,对于城乡“低保户”和农村“五保户”公司实行每户每月15千瓦时的免费用电政策。

同时,陶燕增还给出建议,推荐用户尽量选择功率小、节能效果好的厨房电器,平时养成良好的用电习惯。萧山供电公司为客户“量身”打造用户省电套餐,帮助居民实现用电节能,大大提高了服务效率,获得广大客户的好评。

俞睿 刘佳琦

桐乡:电力改造惠民生

“以后我们用电更放心了,感谢大家多日的辛苦努力。”近日,居住在桐乡市永兴路附近的张大爷,看到冒雨施工的电力工作人员,连连道谢。

据了解,桐乡东苑新村小区建成已有20多年,随着人民生活水平的不断提高,再加上附近商铺逐步“弃煤用电”,导致用电量急剧上升。“这几天天气寒冷,高峰期用电量直逼总容量90%多,两台变压器接近满载。”国网桐乡供电公司梧桐供电所工作人员胡耀介绍说,“市区用地紧张,没有多余的空间让我们再放置变压器,经过多次沟通协调,公司实施原地变压器改造升级方案。”

一个配电房内,两台公变同时增容至1000千伏安,在省内尚属首次,不仅工程难度大,技术要求也高。为了顺利推进项目建设,

桐乡供电公司多次组织设计单位、施工项目部、监理项目部联合现场查勘,量身定制方案。“为了不影响居民正常生活生产用电,我们决定采用转供的方式。”公司配改办主任沈伟介绍说,“我们在户外临时建了2台630千伏安变压器,施工期间为附近居民供电。”据了解,按照以前的施工改造方式,需要多次停电,所跨工期长,此次转供方案采取了连续施工方式,仅用4天时间,便完成了整个改造任务。

城市发展,电力先行。近年来,老旧小区线路老化、用电紧张等问题逐渐突出,桐乡供电公司有效缓解此类难题,主动对接地方政府,结合小城镇综合整治、老旧小区改造等工作,有序推进电力改造工作,全面提升用电获得感,让市民放心用电、用放心电。王海燕

柯城:路面修补消隐患

柯城干线公路及县道公路路面出现多处小坑洞,给行车带来了不便。近日,柯城公路局利用难得的雨止天气,及时开展国道、县道的路面修补

工作,组织了养护施工队对320国道、46省道及县道公路的坑洞进行修补,确保辖区道路平整、安全、畅通。

徐小娟 张小娟

通知债权人申报债权的注销公告

浙江省交通建设监理行业协会经会员代表大会表决通过,决定注销,清算组已成立,望债权人接到通知之日起三十日内,未接到通知的自本公告日起四十五日内,向清算组申报债权。

清算组电话:0571-83789722。

浙江省交通建设监理行业协会

2019年1月14日

富阳市富春街道色彩化妆工作室春秋店遗失银行开户证,核准号:J3310032558003;遗失公章1枚,声明作废。
临安勇创五金机电有限公司遗失浙江天杰实业股份有限公司开具的增值税专用发票,发票代码:3300174130;号码:17170471的抵扣联和发票联各1份,声明作废。