

# 这些“老赖”拖欠工资玩失联 我省公布今年首批 重大劳动保障违法案件

本报讯 记者羊荣江报道 为深入推进“浙江无欠薪”行动,依法维护劳动者合法权益,加大对拖欠劳动报酬等违法犯罪行为的惩戒力度,近日,省人力资源和社会保障厅根据《重大劳动保障违法行为社会公布办法》规定,公布了2019年第一批拖欠劳动报酬典型案例。

## 一、杭州民泰门业有限公司拖欠劳动报酬案

杭州民泰门业有限公司,地址:杭州市富阳区大源镇大源村,法定代表人:张柏良。

该单位因经营不善停产,拖欠江某等23名劳动者劳动报酬共计156918元,张柏良失联。富阳区人力资源和社会保障局以涉嫌拒不支付劳动报酬罪依法将该案移送公安机关。随后,该单位将所拖欠的劳动报酬支付完毕。

富阳区人民法院判决张柏良犯拒不支付劳动报酬罪,判处有期徒刑3个月,并处罚金4000元。

## 二、慈溪市道林允步鞋厂拖欠劳动报酬案

慈溪市道林允步鞋厂,地址:慈溪市道林镇破山村周塘下路37

号,实际经营者:杨步将。

该单位因经营不善,拖欠余某等73名劳动者劳动报酬共计786952元,杨步将逃匿。在慈溪市人力资源和社会保障局下达《劳动保障监察限期改正指令书》逾期未履行后,该案被移送公安机关。

慈溪市人民法院判决杨步将犯拒不支付劳动报酬罪,判处有期徒刑1年10个月,并处罚金3万元。

## 三、唐庆安拖欠劳动报酬案

唐庆安在永嘉县东瓯街道礁下村经营温州贵族潮流鞋业有限公司(无照经营),拖欠82名劳动者劳动报酬共计595813元,唐庆安失联。永嘉县人力资源和社会保障局以涉嫌拒不支付劳动报酬罪依法将案件移送公安机关。

永嘉县人民法院判决唐庆安犯拒不支付劳动报酬罪,判处有期徒刑1年,缓刑1年6个月,并处罚金12000元。拖欠的劳动报酬已支付完毕。

## 四、宋长宏拖欠劳动报酬案

宋长宏承包了温州市鹿城区藤桥镇潮济村广善寺建设工程项目,拖欠33名劳动者劳动报酬共

计914400元。温州市鹿城区人力资源和社会保障局以涉嫌拒不支付劳动报酬罪依法将该案移送公安机关。

温州市鹿城区人民法院判决宋长宏犯拒不支付劳动报酬罪,判处有期徒刑1年,缓刑1年6个月,并处罚金1万元。拖欠的劳动报酬已支付完毕。

## 五、义乌市喜洋洋制伞有限公司拖欠劳动报酬案

义乌市喜洋洋制伞有限公司,地址:义乌市江东街道塔下洲新村A区18幢,法定代表人:周俊财。

该单位拖欠陈某、叶某等14名劳动者劳动报酬共计178353元。义乌市人力资源和社会保障局以涉嫌拒不支付劳动报酬罪依法将该案移送公安机关。周俊财被公安机关刑事拘留。随后,周俊财将所拖欠的劳动报酬支付完毕。

义乌市人民法院依法判决周俊财犯拒不支付劳动报酬罪,判处有期徒刑1年,并处罚金人民币5000元。

## 六、兰溪市卓越电子有限公司非法使用童工案

兰溪市卓越电子有限公司,地

址:兰溪经济开发区雁洲路,法定代表人:孙孝忠。

该单位非法使用未满16周岁的童工熊某,至被查处时已非法使用1个月7天。

兰溪市人力资源和社会保障局作出对该单位罚款7500元的行政处罚。

## 七、陈妙寿、洪金云拖欠劳动报酬案

陈妙寿、洪金云租用温岭市泽国镇牧屿村二环路60号台州豫邦鞋业有限公司3楼,经营一家鞋厂(无照经营),拖欠36名劳动者劳动报酬共计468275元,陈妙寿、洪金云失联。

温岭市人力资源和社会保障局以涉嫌拒不支付劳动报酬罪依法将该案移送公安机关。同日,陈妙寿、洪金云将所拖欠的劳动报酬支付完毕。

## 八、陈金斌拖欠劳动报酬案

陈金斌租用温岭市泽国镇泽楚路888号台州喜得宝鞋业有限公司厂房开展经营(无照经营),拖欠4名劳动者劳动报酬共计85700元,陈金斌失联。

### 链接

温岭市人力资源和社会保障局以涉嫌拒不支付劳动报酬罪依法将该案移送公安机关。

根据2017年1月1日起施行的《重大劳动保障违法行为社会公布办法》第五条,人力资源和社会保障行政部门对下列已经依法查处并作出处理决定的重大劳动保障违法行为,应当向社会公布:

- (一)克扣、无故拖欠劳动者劳动报酬,数额较大的;拒不支付劳动报酬,依法移送司法机关追究刑事责任的;
- (二)不依法参加社会保险或者不依法缴纳社会保险费,情节严重的;
- (三)违反工作时间和休息休假规定,情节严重的;
- (四)违反女职工和未成年工特殊劳动保护规定,情节严重的;
- (五)违反禁止使用童工规定的;
- (六)因劳动保障违法行为造成严重不良社会影响的;
- (七)其他重大劳动保障违法行为。

## 为企业扎紧 安全篱笆



近日,来自义乌市苏溪镇的59家企业负责人来到辖区政府专职消防队,零距离学习防火知识。其间,专职消防队与14支企业义务消防队开展联合演练,进一步提升企业事故应急处置能力。

“这次通过听、看、问、学、用,我不仅掌握了实用的消防技能,也体会到了消防员的辛苦,真是不容易!”参加活动的企业主李先生感慨道,“我汲取了许多消防安全管理工作的经验,回去后一定把所

学的,贯彻到日常实际工作中去,让单位员工积极参与防火安全宣传教育,共同参与,共同提高,为企业扎紧安全篱笆。”图为企业负责人体验使用水枪。

通讯员宗琳玲、楼华海 摄

新国标即将实施,买到超标车怎么办?

## 买电动自行车 认准3C认证

本报讯 记者张浩呈 通讯员徐婷报道 家住台州市黄岩区的汪女士于今年3月初购买了一辆电动车,之后,她听说了电动自行车新国标的相关政策,于是比对了《浙江省电动自行车产品公告》(以下简称《公告》),发现其新购买的车子不符合《公告》规定要求,更符合新国标,这意味着汪女士的电动车用到2021年12月31日就要“退役”。汪女士心有不满,她认为购买时商家没有任何说明或提醒,隐瞒了重要事实。当她向商家提出退货时,却遭到拒绝,于是汪女士向黄岩区消费者权益保护委员会求助。

了解事情原委后,黄岩区消保委组织汪女士与电动车商家进行现场调解。商家承认,店内销售的部分车型确实未被列入《公告》范围。由于担心消费者对新政策有顾虑而影响销售,就没有及时提示。

工作人员告知该商家,根据相关规定,禁止在本市生产、销售不符合国家标准的电动自行车和其他电动车产品,销售企业应当通过店堂告示,在销售凭证中注明等方式,承诺其销售的车辆符合国家标准并已列入《公告》。因销售企业未明确告知或告知不真实、不全面,导致消费者购买的车辆因未列入《公告》、不符合国家电动自行车产品标准等原因,不能依法注册登记并上道路行驶的,消费者有权要求销售企业退货或者更换。

最终,该商家愿意接受全额退

货,并表示马上张贴店堂告示,也会提前告知车辆真实情况,并提醒消费者及时办理注册或备案登记。

新版《电动自行车安全技术规范》于去年5月15日公布,将于今年4月15日正式实施。为确保新国标的顺利实施,维护电动自行车生产企业销售企业和消费者的合法权益,我省从2018年11月1日起实施电动自行车新国标过渡期政策。

其中明确要求,销售企业要通过店堂告示,在销售凭证中注明等方式,向消费者承诺其销售的车辆符合国家标准并已列入电动自行车《公告》目录。如果购买到的电动自行车不符合标准,消费者有权退货或者更换。

对消费者已经购买或正在使用的超标电动自行车,实行三年过渡期。经公安机关备案登记,超标车辆使用期限截止到2021年12月31日。对于尚未备案登记的车辆,消费者可在2019年3月31日前凭用户有效身份证件、车辆合法来源凭证和车辆合格证,向住所地公安机关申请备案登记。

新版《电动自行车安全技术规范》正式实施后,交警部门将依据新国标查验车辆,并开展专项行动,对无牌无证、不戴安全头盔驾驶不符合规定的电动自行车将依法扣留车辆并处罚款。

如何选购符合新国标的电动车?黄岩区消保委工作人员表示,最简单的方法就是查看是否具有3C证书,产品上是否有3C标志。

网络泄愤需担责

## 骂人者连续3天 在微信朋友圈道歉

本报讯 记者胡冲 通讯员罗静之报道 网上骂人到底算不算犯法?如果有人骂人,法律又将如何处理呢?日前,桐乡市人民法院就受理了一件因网上骂人引发的名誉权纠纷案件。

原告周某和被告杨某原为桐乡市某房产销售公司的同事,双方由于佣金分配问题产生纠纷,杨某还指责周某私自将其客户拉走。双方在同事群中产生争执,继而从该群发展至其他微信群,矛盾迅速激化。2019年1月,杨某在拥有近500名业主的微信群中发布不利于周某的负面信息,对周某的名誉造成了一定的损害。周某得知后,将杨某起诉至桐乡法院,要求杨某立即停止侵犯名誉权的行为,并对其赔礼道歉,消除影响,恢复名誉。

法院承办人第一次联系被告杨某时,杨某情绪激动,向承办人反复陈述虽然其在业主群中发表该言论,但起因是周某拖欠其佣金,并挖走其客户所致。在此后的调解工作中,杨某甚至以微信被窃为由来推脱责任。

法院审理此案认为,公民的名誉权受法律保护,任何人均不得以各种形式侮辱、毁损他人的名誉。为此,承办人多次联系双方进行调解,向杨某释明其行为的性质及危害性。在承办人的疏导下,杨某认识到自身行为的危害性并主动承认了错误,同时表示愿意向周某道歉。

考虑到杨某对周某的名誉侵权行为范围较小,仅局限于某一微信群中,鉴于杨某已退出该群,双方达成了调解协议,由被告杨某连续3天在其微信朋友圈中发布对原告周某的道歉声明,内容需经法院审核且不得屏蔽任何好友,为原告消除影响,恢复名誉,并承担本案诉讼费用。此外,承办人还告知杨某如不按约履行,法院将选择一家在本市范围内公开发行的报纸,刊登其道歉的主要内容,相关费用由被告杨某承担。同时,承办人也做了原告周某的工作,使周某主动放弃其余的诉讼请求。

在此后的3天中,承办人利用微信监督杨某的道歉行为,杨某也按约在其微信朋友圈连续发布了道歉声明。

根据《中华人民共和国民事诉讼法》第一百零一条规定:公民、法人享有名誉权,公民的人格尊严受法律保护,禁止用侮辱、诽谤等方式损害公民、法人的名誉;第一百二十条规定:公民的姓名权、肖像权、名誉权、荣誉权受到侵害的,有权要求停止侵害,恢复名誉,消除影响,赔礼道歉,并可以要求赔偿损失。《中华人民共和国刑法》第二百四十六条规定:以暴力或者其他方法公然侮辱他人或者捏造事实诽谤他人,情节严重的,处三年以下有期徒刑、拘役、管制或者剥夺政治权利。

很多人认为,在网络上说什么话都是自己的自由,可以尽情发表自己的观点,其实不然。网络上骂人实际上属于一般侵权行为,只不过侵权的方式和载体比较特殊而已。由于网络的高度开放性及网上言论的随意性,对社会造成的巨大影响不可低估。利用互联网骂人,有时候产生的后果甚至比日常生活中侮辱他人更加严重。所以利用互联网骂人,应依法承担相应的民事责任。情节严重的,还可能构成侮辱罪而承担刑事责任。

通讯员何文斌 摄



近日,台州市公安局椒江分局巡特警大队民警来到辖区万达广场,现场向群众演示小偷作

案手法,并发放防盗抢宣传资料,使群众能够掌握基本的防范要领。

## 景区票价再降 成本咋扎实核查?

■余明辉

国家发改委于近日发出通知,要求各地价格主管部门对2018年以来尚未出台降价措施的政府定价管理的景区,全面开展门票定价成本监审或成本调查、价格评估工作,以“五一”、暑期、“十一”等游客集中时间段为重要节点,成熟一批、出台一批,降低景区偏高门票价格水平,确保降价范围更大、力度更大,不得只降淡季、不降旺季价等,确保降价实效。

民生的痛点在哪里,政府的着力点就指向哪里。自去年实施“国有重点景区降价”等措施以来,通过全国上下一致努力,一大批国有重点景区门票实行降价乃至免费,让游客享受到明显的利好,得到社会的普遍肯定。但无法回避的是,景区的降价力度、范围等还不够,与群众的实际需求还有明显差距。

此次国家发改委明确要求,2019年各地价格主管部门原则上完成辖区内所有实行政府定价管理的5A、4A级景区门票成本监审调查、价格评估调整工作。应该说,这精准抓住了目前重点国有景区进一步大力度降价的要害和关键问题所在。要实现景区门票降价,门票运营成本是基础中的基础,只有有效挤干运营成本中的水分,门票再次大力度降价

才有强力支撑和依据。

景区门票再降价前的成本如何扎实核查呢?笔者以为,至少要从这样几个方面着力和下功夫。

一方面,落实第三方参与成本审核制度。要及时引进社会公正第三方参与相关国有重点景区门票运营成本再审核,避免景区、地方政府和地方价格主管部门的暗箱操作乃至作弊,确保工作组织和结果出炉的公正性。

另一方面,建立异地审核制度。目前社会参与力量不足,可以探索实施异地成本监审制度,按照景区门票价格管理的权限,县级管理的实施跨县审核、市级管理的实施跨市审核、省级的实施跨省审核,用外力挤出相关景区运营成本水分。

同时,强化成本审核公示制度。要在景区成本再审核的透明度上发力。把国有重点景区门票成本审核情况在网上及时公示,接受社会及时监督和指正。

最后,要完善明确追责机制。对成本审核和降价明显不严肃实的,一经发现绝不手软、绝不姑息,确保降价实效。

期待在此次重点国有景区成本再审核、门票再大力度降价过程中,这些制度能够得到有效落实和体现,真正最大限度实现门票降价,最大限度惠及消费者。

### 维权讲堂

## 劳动者如何行使辞职权?

提前30天书面通知离职,无需用人单位审批同意

■韩全敏

劳动者享有平等就业权和自主择业权,其中自主择业权指劳动者选择职业的权利,具有劳动的自由,包括劳动者享有入职自由和离职自由。本文就劳动者的离职自由,即辞职权中常见的几个焦点问题进行解析。

### 焦点一:劳动者行使辞职权的形式

劳动者辞职权指劳动者因个人原因向用人单位表达离职的意思表示,根据《劳动法》第三十一条规定:“劳动者解除劳动合同,应当提前三十日以书面形式通知用人单位。”《劳动合同法》第三十七条进一步规定:“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位,

可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位,可以解除劳动合同。”

因此,劳动者行使辞职权,应当提前30天书面通知用人单位,即履行书面通知的程序(试用期辞职除外,试用期辞职并未限定书面通知)。

劳动者提前30天书面通知用人单位离职,对于劳动者来说即是离职的权利,也是离职的程序、义务。

### 焦点二:提前30天通知离职

用人单位作为生产经营单位,在用工管理过程中,对劳动者的离职管理格外慎重与严格,因劳动者离职涉及用人单位劳动力的流失,影响岗位职责。在此情况下,如劳动者提前30天书面通

知用人单位离职,需要用用人单位审批同意吗?

《关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第三十一条第二款规定“本条规定了劳动者的辞职权,除此规定的程序外,对劳动者行使辞职权不附加任何条件。但违反劳动合同约定者要依法承担责任。”《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第三十二条规定:“按照《劳动法》第三十一条的规定,劳动者解除劳动合同,应当提前三十日以书面形式通知用人单位。超过三十日,劳动者可以向用人单位提出办理解除劳动合同手续,用人单位予以办理。如果劳动者违法解除劳动合同给原用人单位造成经济损失,应当承担赔偿责任。”

从以上条文可以看出,劳动者的辞职权是不受用人单位审批限制的,只要劳动者履行了提前30天书面通知的程序,超过30天即达到了解除劳动合同的法律效果,无需用人单位审批同意即可离职,但是劳动者应当配合用人单位做好工作交接。

### 焦点三:存在服务期约定

《劳动合同法》第二十二条第一款规定:“用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。”并且该条款规定:“劳动者违反服务期约定的,应当依照约定向用人单位支付违约金……”服务期内,劳动者提前30天书面通知离职的,属于违约行为,面临向用人单位支付

违约金的法律风险。

违法离职给用人单位造成损失的,用人单位可向劳动者主张赔偿。

上文提到,劳动者提前30天书面通知离职,即是劳动者离职的权利,也是劳动者离职应履行的程序、义务。法律保护劳动者离职的自由,同时需要平衡用人单位用工的权益。如果劳动者违法解除劳动合同给原用人单位造成经济损失,应当承担赔偿责任。对此,《劳动合同法》第九十条规定:“劳动者违反本法规定解除劳动合同,或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制,给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。”

(作者系浙江匡智律师事务所律师)