

吴兴工会助波兰“洋打工” 讨回欠薪和社保款

本报讯 记者程雪 通讯员沈大川、张琳报道 湖州市吴兴区总工会日前成功协调一起涉外人员劳资纠纷案,帮助一位在吴兴区工作的波兰籍女士拿回被拖欠工资、补缴社保款等,共计人民币2万元。

今年2月,一位金发碧眼的外国人在翻译的陪同下,走进吴兴区总工会维权帮扶中心寻求法律援助。这位外国公民是波兰籍女教师,在吴兴区某培训机构工作,在履行劳动合同期间,用人单位未为其办理社保且拖欠一个多月工资,

因而发生争议。

外国人在中国工作,用人单位是否需要为其缴纳社保?根据人力资源和社会保障部出台的《在中国境内就业的外国人参加社会保险暂行办法》,在中国境内依法注册或者登记的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织(以下称用人单位)依法招用的外国人,或是与境外雇主订立雇用合同后,被派遣到在中国境内注册或者登记的分支机构、代表机构(以下称境内工作

单位)工作的外国人,都应当依法参加职工基本养老保险、职工基本医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险,由用人单位和本人按照规定缴纳社会保险费,或是由境内工作单位和本人按照规定缴纳社会保险费。具有与中国签订社会保险双边或者多边协议国家国籍的人员在中国境内就业的,其参加社会保险的办法按照协议规定办理。

工会工作人员根据申请人的需求,查阅大量法律资料,及时提供法律服务。并帮助撰写劳动争

议仲裁申请书,选择、确定仲裁代理人。因为申请人语言不通、沟通不便,吴兴区总工会工作人员耐心细致地提供了多次指导服务。

近日,该案在湖州劳动人事仲裁委员会开庭审理。经庭调,被申请人支付申请人被拖欠工资、补缴社保款等共计人民币2万元,圆满调处了这起涉外劳资纠纷。这名外籍教师对吴兴区总工会自始至终给予的帮助表示由衷感谢。

吴兴区总工会提醒:在中国就业的外国人应持工作签证(2

字签证)入境(有互免签证协议的,按协议办理),入境后取得《外国人就业证》和外国人居留证件,方可在中国境内就业;外国人在中国就业,用人单位要与被聘用的外国人依法订立劳动合同;被聘用的外国人与用人单位的劳动合同被解除后,该用人单位应及时报告劳动、公安部门,交还该外国人的就业证和居留证件,并到公安机关办理出境手续;用人单位与被聘用的外国人发生劳动争议,应按照《劳动法》和《劳动争议调解仲裁法》处理。

衢州“抱火哥” 徒手抢出“定时炸弹”



本报讯 通讯员崔友成、杨鲁帅报道 “我母亲当时准备烧饭,刚打开煤气灶,煤气罐就‘轰’地一声着火了,还好消防队员及时赶到。”汪师傅讲起发生在家里的惊险一幕,仍然心有余悸。

近日,衢州开化消防救援中队接到报警称开化县音坑乡下底本村一居民家中液化石油气罐泄漏着火,附近都是民房,液化石油气罐随时可能爆炸,该中队立即出动2辆消防车和10名消防员赶赴处置。

到场后,消防员发现一个液化石油气罐倒在地上,喷出一米多的火舌。液化石油气罐被不明物质粘住,无法轻易抬起挪动,稍有不慎极易爆炸。消防员合力把它扶正,并用水浸透衣服和手套后迅速转移液化石油气罐。

汪师傅84岁的母亲看到消防员徒手将冒着大火的煤气罐转移到安全地带,很是感动,“当时火烧着了消防员的衣服,我看着都心疼。”

据了解,转移液化石油气罐的消防队员叫尹岩,他回忆道,“当时液化石油气罐很热,罐口喷出的火焰很大,湿透的衣服和手套一秒钟就被烤干了,只能两三尺两三尺地往外挪。”1998年出生的尹岩是金华人,2016年入伍。入队3年来,他先后参与各类急难险重任务百余起,始终以最高的标准完成上级交给的各项任务,多次获得各级嘉奖表彰。

图为“抱火哥”抢出“定时炸弹”的瞬间。

违规美容针剂背后 暗藏“美丽陷阱”

慈溪破获特大网络售假案,涉案金额1亿元

通讯员吴震宁、叶吟冷、冯罗鑫报道 如今,以注射、无创或微创为主要手段的微整形越来越受到爱美人士的青睐,玻尿酸和肉毒素类产品更是此类整形美容领域中颇受欢迎的针剂。然而,在“美丽经济”迅速崛起的同时,也潜藏着不少陷阱和危害。

近日,慈溪公安破获了一起特大网络销售美容假药案,成功抓获42名犯罪嫌疑人,扣押美容针剂数万支,总涉案金额高达1亿元。

小小微信号挖出巨大销售网络

去年年初,慈溪市公安局接到线索称,有人在微信上销售没有批文的美容整形类药品。民警调查发现,这个微信号的所有人孙某不时通过微信向一些“美容工作室”和个人提供玻尿酸或肉毒素。“根据经验判断,孙某应该只是一个二级代理商。”该局治安大队民警陆珂珏表示,为了捕捉“大鱼”,他们没有打草惊蛇,而是顺藤摸瓜,继续向上侦查,很快,一个巨大的销售网络浮出水面。

通过大数据分析,警方初步判定了几个发货仓。但为了确定准确的位置,警方夜以继日进行蹲点和实地排摸。长时间内蹲守并没有白费,一名频繁出现的40多岁女性进入了民警视线,而她

并不在警方掌握的线索中。民警一边加强对几个发货仓的侦查,一边对这名姓王的女子进行深挖。很快,王某给了警方一个“大惊喜”——她身后还有一个大型源头仓库,她本人不仅是仓库的管理员,更是主要的发货员,销售网络遍布全国。而王某平日在使用的两张银行卡,仅1年的时间流水就达到了上亿元。

源头下游一网打尽

经过前期充分的侦查和经营,50多名民警奔赴6大仓库所在地准备展开统一抓捕行动。去年7月3日晚上,一声令下,民警冲入仓库,收缴了大量无批文的美容整形类药品,逮捕了10多名仓库管理员。紧接着,专案组民警又对王某实施抓捕。“实施抓捕时,她刚刚完成了货物的打包。其三室一厅的家中,一个房间满满堆放了大批韩国产的玻尿酸、肉毒素等美容整形类药品,在位于大厅的打包场所,快递单、打包盒等随意散落着。”陆警官说。

打掉仓库源后,专案组民警掉转“枪口”,开始着手对下游的代理以及“美容工作室”人员展开第二轮抓捕。在去年8月到10月的集中抓捕行动中,近10名民警陆陆续续奔赴全国各个城市展开抓捕,捣毁“美容工作室”20多个。

用人单位考勤管理不严 能否以旷工为由 开除劳动者?

本报讯 通讯员唐学基报道 梁某任职于杭州云翮健康养生服务公司,职务为技术总监,签订有劳动合同,月薪8200元。今年3月5日,梁某突然收到公司的解职通知书,上面载明:梁某自2018年12月至2019年2月,近3个月旷工5次,给公司造成极坏影响,经公司高层研究决定给予开除。

梁某对此决定不服,认为公司对其没有严格进行考勤管理。他向当地劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁请求,要求公司支付其违法解除劳动合同的经济赔偿。

那么,用人单位考勤管理不严格,能否以旷工为由与劳动者解除劳动合同?这样做的后果是什么?

庭审中,该公司提供了员工考勤记录,上面记载:梁某在2018年12月24日、2019年1月26日各旷工1天,2019年1月9日、1月18日、2月16日各旷工半天。梁某坚称自己有事缺勤,也有在公司微信群里说明;且自己是管理人员,入职两年多,公司一直没有严格考勤的要求;此前上班也有缺勤情况,但公司没有异议,工资照发,奖金照拿。梁某同时提出疑问,自己因工作需要而经常加班,是否也要算考勤?

此外,梁某提供了3个月前

的工资明细,要求公司出具与之相匹配的考勤记录,但该公司没有提供。对于梁某所述的加班情况,该公司没有否认,但是强调:梁某现在工作懈怠,影响极坏。

仲裁委审理认为:《劳动合同法》第四条规定,用人单位应当依法建立和完善规章制度、保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。作为负有劳动管理职责的用人单位,其应当在履行劳动合同过程中严格一贯地执行自己的规章制度。判断一个劳动者是否存在旷工事实,不仅要依据用人单位对劳动者的考勤记录,还要看用人单位与劳动者约定的工时制,用人单位自劳动者入职以来是否一直采取严格的考勤管理。

就本案而言,双方实行的是八小时标准工时制,公司本应对员工一视同仁,但对于管理人员没有进行严格的考勤管理。根据考勤记载,梁某很早就存在考勤异常现象,但公司没有作出相应的处理,且其有加班情况,但公司没有进行考勤相应记载,这些情形进一步佐证了梁某关于没有严格考勤管理的主张。公司应为管理混乱、工作失职,承担相应的法律风险。

最后,仲裁委裁定公司以旷工为由解除劳动合同依据不成立,属于违法解除劳动合同,应当支付赔偿金。

维权讲堂

劳动合同期满终止 用人单位必须 支付经济补偿吗?

■韩全敬

经济补偿是我国劳动法律法规赋予劳动者在劳动合同解除、终止等情形下享有的经济性权利,由用人单位基于劳动者的工作年限(包括视为工作年限部分)给予的货币性补偿。经济补偿一方面是用人单位对劳动者在职期间工作贡献作出的补偿,一方面弥补了劳动者离职后再次就业前的工资损失。本文对最常见的劳动合同期满终止,劳动者是否必然享有经济补偿,即用人单位是否必须支付经济补偿进行解读。

劳动合同期满支付经济补偿的必要条件

《劳动合同法》第四十六条以列举形式规定了用人单位应当向劳动者支付经济补偿的七种情形,其中第五种情形即是关于劳动合同期满支付经济补偿的规定:“除用人单位维持或提高劳动合同约定条件续订劳动合同,劳动者不同意续订的情形外,依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的。”

笔者对以上法律规定作如下解读:第一种情况,劳动合同期满终止,用人单位没有向劳动者提出续订劳动合同的,此种情形用人单位应当向劳动者支付经济补偿。第二种情况,劳动合同期满终止,用人单位向劳动者提出续订劳动合同,但是续订的劳动合同条件低于原劳动合同约定条件,如降低工资,劳动者不同意续订劳动合同,此种情形用人单位仍应当向劳动者支付

经济补偿。第三种情况,劳动合同期满,用人单位维持或提高劳动合同条件续订劳动合同,但是劳动者不同意续订,此种情形用人单位无需向劳动者支付经济补偿。

如何理解“维持或提高劳动合同约定条件”

上文提到,劳动合同期满终止,用人单位维持或提高劳动合同约定条件续订劳动合同,劳动者不同意续订的,用人单位无需向劳动者支付经济补偿。何谓“维持或提高劳动合同约定条件”,《劳动合同法》并未进行列举释明。根据浙江省高级人民法院民事审判第一庭、浙江省劳动人事争议仲裁院发布的《关于审理劳动争议案件若干问题的解答(四)》第九条规定:“《劳动合同法》第四十六条第(五)项所规定的维持或者提高劳动合同约定条件,该条件应作广义解释,即包括期限、岗位、地点等。若合同约定的工资低于实际工资,但与前一份合同约定的工资相同,视为维持原劳动合同约定的条件。”

此外,《劳动合同法》第九十七条规定:“本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止,依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的,经济补偿年限自本法施行之日起计算;本法施行前按照当时有关规定,用人单位应当向劳动者支付经济补偿的,按照当时有关规定执行。”

(作者系浙江匡智律师事务所律师)

政策问答

“旁观工人”受伤 算工伤吗?

案例:

某企业车间在卸料时,旁边车间工人因好奇前来旁观,卸料工人要求“旁观工人”离远点,但“旁观工人”没有听,继续在卸料现场观看,被倒下的材料砸伤。“旁观工人”要求工伤认定,被社会保险行政部门驳回。“旁观工人”受到的伤害为什么不属于工伤?

分析:

社会保险行政部门认为,“旁

观工人”确实符合工作时间和工伤场所认定条件,但其受伤并不是因为工作原因或者履行工作职责造成的。“旁观工人”受伤是自己因好奇而观看卸料,而且操作已经明确要求他远离,因此“观看卸料”既不是他的工作,也不是完成其工作所必要,而且与用人单位的要求背道而驰,故该行为与工作无关。其受伤不是因为工作原因所致,不应认定为工伤。 据人社部网站

农民工有了工资卡 薪酬发放不再“卡”



本报讯 通讯员李莉报道 近日,中铁二局六公司杭州地铁1号线项目部为推进落实劳务实名制管理,联合民泰银行现场为新进场的农民工办理工资卡,确保按月足额将工资直接拨付到农民工的手中,切实保障农民工权益。

截至目前,该项目部共计办理400余张工资卡,工人们纷纷对此举竖起了大拇指。今后,他

们每个月的工资都将通过工资卡准时到账。

在规范项目劳务用工管理方面,该项目部不仅推行了现场劳务实名制管理,还系统化保管劳务实名制管理相关资料,包括劳务人员进退场花名册、劳动合同、务工考勤、工资发放、岗前培训等资料,加强对从业人员的动态监管,采取切实有效的措施防止欠薪问题发生。