

焦点关注

700学子遭突击降薪背后的“三方协议”之困

律师建议,通过补充条款或者补充协议对岗位职务、试用期、工资、福利待遇等作出明确规定,特别是对于双方的违约责任应以书面形式确定

本报记者 李丰

5月12日,中建四局三公司新员工群里发布的《新员工通知》,让已经与公司签订“三方协议”的应届毕业生们慌了神。该公司对新员工的薪酬待遇和工作地点做出临时调整,不仅见习期内的工资将比招聘时承诺的降低一半,而且工作地点也要改变,调整共涉及贵州、黑龙江、山东等全国多所高校的约700名应届毕业生。

事件随后在网络空间持续“发酵”。5月23日,中建四局三公司官网发出公告,表示是由于“人力资源工作失当,以致发生偏离”,并致歉称,“类似事情,绝不会再次发生”。

事实上,应届毕业生遭遇降薪换工作的背后,凸显的是“三方协议”的尴尬处境。

毕业前夕,遭遇降薪和工作地点变更

“为何在即将毕业的尴尬时段突然放出公告?”5月21日,就读于贵州省某高校土木工程专业的张辉(化名)对记者说,他担心现在再找工作已经来不及了。

5月12日,中建四局三公司新员工群里发布了一份《新员工通知》,内容主要涉及调整薪酬结构和工作地点。

据张辉介绍,按照该公司在校园招聘时公布的薪酬表,211重点大学毕业生进入公司后,试用期为6个月,试用期间每月实际薪酬为4000元,转正后实际薪酬为5400元。

去年底,张辉在中建四局三公司实习一个月后,顺利拿到了1000元实习补助,这让他更加坚定了留在该公司的决心,并与公司签订了“三方协议”。但此次调整后,他的薪酬待遇降了近一半。

另一名就读于东北某211高校土木工程专业的贵州籍大学生李青(化名)告诉记者,《新员工通知》中的一条规定刺痛了他的神经:“2017年新员工分配原则仍为异地分配,因公司战略经营结构调整,贵州籍同学将全部分配至四川、云南等外地项目。”

“我家在贵州,当初选择签‘三方协议’,就是面试时对方承诺就近安排工作,现在留在家乡工作的想法落空了。”小李不滿地说。

除此以外,通知还声称:基于工作地点及薪酬调整,如有同学希望解约,公司将不追究解约金及解约责任。

“这明显就是想让我们主动解约。”李

青说。

在一份由中建四局三公司发出的《工作联系函》中显示,《中建四局第三建筑工程有限公司2017年校园招聘应届毕业生薪酬情况表》在2016年5月12日就已印发,而该公司的校园招聘也早在2016年9月份就已开始。

公司公开回应并致歉,微信群解散

面对事件在网络空间的持续“发酵”,5月23日,中建四局三公司官网发出公告,表示事件是由于“人力资源工作失当,以致发生偏离”,并致歉称,“类似事情,绝不会再次发生”。

声明中该公司表示,“对2017年5月12日后因此次工作失当而主动提出解约的毕业生,如仍愿回三公司工作的,公司一定接收;如仍要解约且不愿回三公司工作的,公司一定按照‘三方协议’约定的违约金标准赔付。对此,公司人力资源部相关人员将从5月24日至27日,一对一联系毕业生做好违约赔付相关工作”。

同时,该公司承诺,“对未提出解约、并愿意继续到三公司工作的同学,公司对其薪酬待遇与工作地点将严格按照此前校招时人力资源部与毕业生所谈标准执行”。

她解释说,对个人而言,签了“三方协

议”,持报到证到就业单位签署劳动合同后,就开始计算工龄,就业单位可以给个人缴纳各项社保,并在就业单位当地落户。“三方协议”在毕业生持报到证到单位报到、用人单位正式接收后自行终止。

就接收单位而言,企业与个人签订“三方协议”,意味着可以接收毕业生档案,并保障学生的上述权利。“三方协议”一旦签订,任何一方不得擅自解除,否则违约方应向权利受损方支付协议条款所规定的违约金。潘乐婧认为,中建四局三公司的做法属于违约行为,应承担相应的赔偿责任。

此前,李青向记者出示的一张微信截图显示,一位中建四局三公司工作人员在内部工作群里称,“突击降薪”和换工作地点是因

为公司近期做出了战略调整。

“三方协议”约束力几何?

“‘三方协议’是《全国普通高等学校毕业生就业协议书》的简称,是学生、学校、单位三方签订的就业意向书,由教育部统一印制,主要用于约定应届毕业生户籍、档案、保险、公积金等一系列相关问题。”贵州黔鹰律师事务所潘乐婧律师告诉记者,对于毕业生签订的“三方协议”,目前并没有相关法律条文予以明确规定。

她解释说,对个人而言,签了“三方协

议”,持报到证到就业单位签署劳动合同后,就开始计算工龄,就业单位可以给个人缴纳各项社保,并在就业单位当地落户。“三方协议”在毕业生持报到证到单位报到、用人单位正式接收后自行终止。

就接收单位而言,企业与个人签订“三方协议”,意味着可以接收毕业生档案,并保障学生的上述权利。“三方协议”一旦签订,任何一方不得擅自解除,否则违约方应向权利受损方支付协议条款所规定的违约金。潘乐婧认为,中建四局三公司的做法属于违约行为,应承担相应的赔偿责任。

北京盈科(天津)律师事务所律师张慧敏解释说,“三方协议”属于劳务关系,不受劳动法保护,并不等同于劳动合同。为避免后期可能出现的争议,她建议通过补充条款或者补充协议的方式对岗位职务、试用期、工资、福利待遇等作出明确规定。特别是违约金的约定,通常违约金不得超过5000元,对于双方的违约责任都应以书面形式进行确定。

她提醒毕业生,进入用人单位工作之日起一个月内,应当与用人单位签订正式的劳动合同,此外,单位承诺的工资待遇,一般会在职位招聘说明或在其他签订的文件中写明,毕业生签订“三方协议”时可以注意留存相关证据。

时尽量选择工信部目录公告内的车型,便于车辆挂牌。

济南市快递行业协会秘书长徐静东告诉记者,今年初协会就向市区所有快递企业提出要求,所有快递员必须取得摩托车驾驶证才能从事快递工作。目前,济南市快递从业者有两万多人,其中一线快递员1.5万多名。

针对目前大多数快递人员使用的电动车无法悬挂正式机动车牌照的现状,济南市邮政管理公司研发出的邮政管理平台车辆管理模块将于6月1日起正式投入使用,该平台记录了每一辆车的发动机号、所属公司、对应驾驶员、业务覆盖路段等信息,并与交警部门联网。如果快递车辆驾驶人一年内有5次以上违反交通法律法规等行为,协会将从系统中主动注销该车辆使用人,拒绝其继续从事快递工作。

图说劳动·保障

职工教育经费知多少?



职工教育经费是企业按工资总额的一定比例提取用于职工教育事业的一项费用。是企业为职工学习先进技术和提高文化水平支付的费用。

计提比例和基数



根据《国务院关于大力推进职业教育改革与发展的决定》,一般企业按职工工资总额的1.5%提取职工教育经费,从业人员技术要求高、培训任务重、经济效益较好的企业,可按2.5%提取。列入成本开支。

按照国家统计局《关于工资总额组成的规定》,工资总额由以下六个部分组成。



《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》提出,企业要依法履行职工教育经费和足额提取教育经费的责任,其中用于一线职工教育经费的比例不低于60%。

列支范围

根据《关于企业职工教育经费提取和使用管理的规定》,职工教育经费提取和使用管理办法包括:

公务费 包括教职员的办公费、差旅费、教学器具的维修费等。

讲课酬金 雇请兼职教师的兼课酬金。

学员在本单位生产实习和经批准到外单位实习研究,以及毕业设计所发生的费用,如有生产实习产品收入的,应以收抵支。

设备购置费 包括教职员的办公费、差旅费、教学器具的维修费等。

其他零星开支 其他经费开支。

下列各项不包括在职工教育经费以内:

专职教职员的工资和各项劳保、福利、奖金等,以及按规定发给学员的工资。

学员学习用的教科书、参考资料、计算器等其他学习用品。

举办职工教育所必需购置的符合固定资产标准的设备。

举办职工教育所需的教室、校舍、教育基地。

制图:肖婕妤 文字:王维观

车有牌照、人有驾照将成上岗硬门槛

济南1.5万快递小哥告别“裸奔”

本报记者 丛民

今年23岁的快递员刘磊刚取得摩托车驾照,此前,他已从事快递行业3个年头,从早8点到晚6点,除去中午两个小时的休息时间,他每天约有6个小时行驶在送快递的路上。然而过去的3年里,刘磊都是违法上路的无证驾驶员。像刘磊一样长期无证上路的快递员不在少数。

信息

吉林 扩大求职创业补贴发放范围

本报讯(记者彭冰)为支持困难高校毕业生就业创业,加大帮扶力度,吉林省近日启动2017年应届高校毕业生求职创业补贴发放工作,进一步扩大帮扶范围。

根据吉林省人社厅、省财政厅日前联合下发的《关于做好2017年应届高校毕业生求职创业补贴发放工作的通知》,今年省将求职创业补贴的发放范围进一步扩大到贫困残疾人家庭、建档立卡贫困户家庭、特困人员中的高校毕业生,补贴标准为1500元/人。据了解,吉林省还将对就业困难人员通过免费技能培训等多种途径给予优先扶持,确保零就业家庭和最低生活保障家庭至少有一人就业。

吉林

贫困人口住院先诊疗后付费

本报讯(记者方大丰)5月25日下午,湖南省召开全省医改暨健康扶贫、医疗纠纷综合治理工作电视电话会议,明确今年将加大健康扶贫力度,全面提升农村贫困人口医疗保障水平和贫困地区医疗卫生服务能力。

据介绍,今年湖南省将集中救治农村贫困人口中儿童先天性心脏病间隔缺损等9种重大疾病患者13033例。定点医院原则上安排在县级医院,省里统一制订诊疗方案和临床路径。贫困人口患者在县域内住院实行先诊疗后付费,对罹患9种大病的农村贫困人口实际医疗费用,经由基本医疗保险等各类保险以及医疗救助基金等渠道支付后,个人自付部分由定点医院给予不低于50%的减免。

2017大学生微创业行动启动

本报讯(记者王维观)5月25日,“2017年大学生微创业行动”启动仪式暨广发证券大学生微创业大讲堂在中国传媒大学国际交流中心举行。来自各界的创投机构代表和创业新锐就“互联网+微创业”主题与现场200多名大学生展开深入交流。

“大学生是新鲜血液,现在也是快速掌握新工具的时代,我们完全有能力去做国际化的项目。”北京爸爸的选择科技有限公司CEO王胜地如是说。广发证券北京分公司副总经理赵明键表示,希望为创业青年直接对接天使、风投资本提供平台,并继续发挥专业优势,为创业青年们提供更加专业的金融服务。



本报记者 李丹青

海外补贴属工资范畴,但应事先约定

2011年7月,陈维和入职某重工股份有限公司。8月22日,双方签订劳动合同后,他被派往津巴布韦工作。

由于工作性质,陈维和需要长期在海外做营销工作,其收入主要由三部分组成:月固定工资、海外补助,包括伙食补助、住宿补贴、电话补助、上网补助、艰苦补助、销售业务提成。

2013年10月31日,由于陈维和未接受公司的转岗安排,公司向其发出《解除劳动合同通知书》。陈维和诉至法院,要求重工公司支付拖欠的固定工资及海外补助。

重工公司表示已足额支付陈维和月固定工资、交通补助、电话补助、上网补助和艰苦补助,其余补助均无依据。

法院经审理认为,双方均认可陈维和出国期间享有住宿补助、伙食补助、电话补助、艰苦补助,出租车补助、上网补助,但对陈维和提出的春节期间额外伙食补助主张,因其未提供相应证据,不予支持;对陈维和提出的住宿费用,因其居住在客户家中并未实际发生住宿费用,亦不予支持。

法官分析称,一般派驻海外的员工由于工作地点和岗位的特殊性,都会享有一定海

外补贴,但海外补贴属工资范畴吗?综合工时制有加班费吗?外派期间计算工龄吗?

海外“打洋工”,权益别受伤(下)

外补助;回国时则处于休息待岗状态,只支付国内工资。2009年至2012年,高光明在国外工作703天,在国内休息334天。双方发生劳动争议后,高光明诉至法院,要求安公司向其支付双休日及法定节假日加班工资。

法院审理认为,双方均认可高光明执行的是在境外集中工作,回国集中休息的工作形式,既符合该工作岗位的需要,也符合双方在劳动合同中对其工资构成的约定,故安公司无须向高光明支付加班工资。

法官分析称,审理本案的法官认为,高光明系安公司派驻境外工作的安保人员,其工作性质和收入构成与实行标准工时制的工作岗位有明显区别,执行综合工时制,对于用人单位安排劳动者进行相应补休的,不需要支付加班工资。

法官提示:派驻海外工作人员由于工作内容及特点决定了其工作具有不定时性,一般多执行综合工时制。如果双方明确约定“国

外工作”和“国内休息待岗”的工作形式,除非员工有充分证据证明其存在加班事实,否则用人单位无须支付加班工资。

非个人原因被派至海外,工龄应连续计算

2000年9月至2002年2月25日,蒋冬在秦皇岛五洲公司就职。2002年2月26日至2007年2月25日,蒋冬在五洲时代网络公司工作,而秦皇岛五洲公司并未与其终止劳动关系。

2007年2月26日起,蒋冬在五洲时代软件公司工作,其中2011年9月21日至2012年12月31日期间,他被派到五洲时代软件公司坦桑尼亚分部工作;2013年1月1日至8月27日期间,又被派到五洲时代软件公司乌干达分部工作。2013年10月15日,五洲时代软件公司单方与其解除劳动关系。

随后,蒋冬诉至法院,要求按照其在五洲时代软件公司、五洲时代网络公司、秦皇岛五

洲公司3家公司的工龄年限支付解除劳动关系经济补偿金。五洲时代软件公司则主张上述3家公司均为独立注册公司,且五洲时代软件公司与坦桑尼亚公司、乌干达公司系业务合作关系,各自承担用人管理责任,蒋冬的工龄不应连续计算。

法官经审理认为,五洲时代软件公司与五洲时代网络公司、秦皇岛五洲公司是关联公司,蒋冬在上述几家单位的工龄应连续计算。

法官分析称,本案中,蒋冬先后工作的几家单位是关联公司,五洲时代软件公司外派蒋冬至坦桑尼亚和乌干达工作,而非蒋冬自行赴国外公司工作,工作年限应当连续计算。

法官提示:劳动者被用人单位安排至另一单位工作或者外派至境外企业,如果原用人单位未支付经济补偿,劳动者可以将其在原用人单位工作的年限合并计算至新用人单位并主张经济补偿。因此,劳动者要注意留存多家关联公司工作的证据。