

关注复工复产中劳动争议焦点问题③

降低用工成本是疫情下部分企业的自救方法,经过协商,一些劳动者表示可以接受,但也发出心声——

降薪能理解,但不想“被通知”

阅 读 提 示

疫情对经济运行冲击明显,部分劳动者在复工后面临降薪。降薪、调薪是疫情下部分企业求生的自救方法,同舟共济、共克时艰也是当下大部分企业和劳动者面对危机时共同作出的选择。也有部分劳动者担忧,有企业拿“疫情”当幌子违法降薪。面对疫情期间的薪资问题,员工期待更多“话语权”。

本报记者 李润剑

4月,移动互联网第三方数据机构艾媒咨询发布了《2020中国“新冠疫期”企业信心与降薪行为数据调查报告》,报告显示,46.6%的受访者表示疫情期间薪资较前6个月平均月薪出现下降。面对降薪,超过54.2%的受访劳动者认为,疫情期间通过协商等合法途径,薪资调整是可以被理解和接受的。互信互谅、共渡难关成为大多数企业和劳动者的选择。

不过,《工人日报》记者在采访中发现,有部分劳动者担忧:有企业拿“疫情”当幌子,在降薪时打违法侵权的歪主意。

博弈:合法降成本还是故意甩包袱

“疫情对公司经营造成了较大冲击,且你公司生产资质不全,经董事会研究决定,即日起停工停产。”4月2日,博若森(福建)装饰有限公司木作工厂工人齐飞和20多名工友复工还不到一周,便接到了总公司寄来的停工通知。与这张通知一起送到的,还有房东寄来的欠款告知书。由于公司拖欠租金,仓库车间和职工宿舍在当月租赁合同到期后,将被逐一清退。

令齐飞和工友们不解的是,生产资质不健全是2019年9月总公司便发现的问题,为何董事会在半年后才作出停工停产的决定。工友们仔细研究了通知上的各项条款,却没有发现停产复工的时间。停工期内工人们只能收到每月不到500元的生活费,春节以来被欠下的工资也没了着落。

“这是在克扣我们的工资,逼我们走。”“疫情期间公司经营压力大,要低成本运行,



请你们理解。”4月15日,在福州高新区劳动争议调解中心,齐飞代表工友和公司上海总部的负责人面对面协商。

在协商前,齐飞和工人们查看了公司年报和每月财务报表。企业长期经营不善,资金缺口在去年就已形成。在齐飞看来,疫情成了企业甩包袱的借口,降薪则是变相裁员的工具,“老板想要省的就是那笔经济补偿金”。

协商最后有了结果:企业接受部分职工的辞职申请,并同意支付经济补偿金。

福建谨而信律师事务所律师朱柏涛表示,疫情期间非员工本人原因导致停工停产的,企业在一个工资支付周期应按照劳动合同标准或者视同政策出勤支付工资,超过一个工资支付周期之后,可以按照生活费支付工资,支付金额不得低于当地最低工资标准。

朱柏涛提醒广大劳动者,在签订停工协议和降薪协议时,要注意文书中是否明确约定降薪的幅度和期限,防止被企业“永久降薪”或“超标准降薪”。

担忧:特殊工时制加班费会“蒸发”吗

刚刚过去的“五一”假期,厦门某防护用品生产企业工人林源静和流水线上的工友们一天都没有休息。她们穿着防护服在车间里加速赶制防护服订单,机器24小时不停,她们10个小时不休息。

3月,林源静所在的企业向当地人社部

门申请了特殊工时制。今年1~4月,厦门共开出179张特殊工时制审批通过的通知单,涉及职工107104人。

通过实施综合计算工时工作制,企业可以综合调剂使用年度内的休息日,实现企业生产淡季旺季节。以林源静所在的企业为例,公司可以将未来生产淡季的休息休假调剂用于当下防护用品生产的旺季,职工加班加点多出的工时可在生产淡季时享受相应时长的带薪休假。

让林源静担忧的是,她和车间里的不少工人都是临时工,企业现在不发加班工资,几个月后自己若是离职,就有可能拿不回这些加班的“血汗钱”。

针对林源静的疑问,福建拓维律师事务所律师胡春芳呼吁,人社部门应严把审批关,以防疫情之下不定时工作制被滥用。

胡春芳告诉《工人日报》记者,企业在申报不定时工作制时,需要说明拟实行特殊工时的工种及职工人数。如果林静源所在岗位确属特殊工时岗位的申报之列,职工拒绝实行特殊工时制度的,双方只能解除劳动关系。

“实行特殊工时制度并不意味着企业可以无限制地要求员工加班。”胡春芳强调,特殊工时制度分为综合工时制与不定时工时制,如该企业实行的是综合工时制,综合计算周期内的实际工作时间不能超过法定标准工作时间,即每日工作不超过8小时、每周工作不超过40小时,超过部分应视为延长工作时

间,并按劳动法第44条第一款的规定,支付不低于工资150%的加班工资。一个工资周期内如遇劳动节等法定节假日加班的,企业应按规定支付不低于工资300%的工资。

胡春芳建议执行特殊工时制度的劳动者,当用人单位在邮件、微信、工作群等平台发布要求职工在双休日或节假日加班的通知,要及时留存加班证据。

期待:想要争取更多“话语权”

公司停工停产,齐飞说自己遭遇了“被通知”。3月28日公司作出了停产决定,直到4月2日停工的这一天,他才在厂门口的公告栏上看到了自己只能拿到生活费的“通知”。

实施特殊工时制向人社部门报批时,需要附上职工的联名意见。可林源静说,自己从未收到过企业发出的征求意见书,询问身边的工友,也没有几个人能说清楚新制度中的“门道”。

“被通知”“被迫接受”“被降薪”……疫情之下,一些劳动者正遭遇这样的问题。采访中,面对疫情期间的薪资问题,齐飞和林源静都表达了想要获得“话语权”和“议事权”的期待。

“疫情期间企业的降薪行为可以理解。我们可以坐下来谈、一起商量。”齐飞表示,“拿一张降薪通知应付我们这些工作了十多年的老工人,把工人接受降薪当成了一件理所当然的事,太没有人情味!”

和齐飞一样,选择争取“话语权”的还有厦门一家五星级酒店的市場销售总监张欣。她不想被迫等待HR发来“降薪通知”,而是在复工第一天主动给总经理递交了一份自己起草的“降薪协议”:自愿降薪50%,一周5个工作日坐班3天、休息2天。张欣说:“自己的命运要掌握在自己的手里!”

“企业不征求职工意见,直接发文降薪的操作方式,存在法律风险。”全国五一劳动奖章获得者、福建金磊律师事务所律师黄家焱表示,若出现职工反对,企业直接发文降薪的行为可能被视为违法,如果职工就此提出离职,企业要支付相应工作年限的经济补偿金。

“疫情下,企业降薪不可任性。”黄家焱呼吁,疫情期间的薪资问题要引入职工民主参与,纳入集体协商内容,提交职代会审议,接受职工民主监督。

市领导插手办案,检察长屈从,致被告人重罪轻判

最高检:领导、熟人过问个案逢问必录

本报讯(记者卢越)最高人民检察院近日通报检察机关杜绝插手具体个案、干预司法办案相关情况 & 典型案例。据介绍,截至今年3月,全国检察机关共主动记录报告2018年以来过问或干预、插手检案等重 大事项18751件,其中反映情况、过问了解的占96.5%,干预插手的占3.5%。

最高检党组成员、政治部主任潘毅琴介绍,2019年8月,最高检制定印发《关于建立过问或干预、插手检案办案等重大事项记录报告制度的实施办法》,把记录报告的重大事项,从司法办案扩大到干部选拔任用、项目安排、工程建设、监督执纪等五个方面,明确了需要记录报告的具体情形,实行月报告制度,“零报告”的也要报告。今年4月,最高检针对记录报告工作中出现的新情况新问题,制定印发工作细则,进一步规范了重大事项填报工作。

最高检新闻发言人王松岳表示,此次发布的案例中违反“三个规定”的行为,都来自看起来不起眼,却可能将检 察人员“拉下水”的熟人。有的插手、过问来自同级党政领导,有的来自同事、下属、下级院干警,有的来自同学、朋友、当事人及其代理人等。

其中一个案例显示,2017年2月至8月,某县级市一名市级领导干部崔某插手干预市检察院办理的彭某某涉嫌故意伤害罪、非法拘禁罪、非法采矿罪案件,多次要求该院检察长赵某某对彭某某从轻处理,赵某某没有按照规定进行记录报告。受崔某干扰影响,赵某某“放水”,明知适用缓刑错误,但未提出抗诉意见,致使被告人重罪轻判。

2019年7月,崔某被州纪委监委给予开除党籍处分,并将其涉嫌犯罪问题移送司法机关;2019年12月,赵某某被省纪委给予党内警告处分。

潘毅琴指出,目前过问案件的占多数,主要是当事人陈述情况、了解进展、担心案件不能公正办理,或者认为处理不公进行反映、举报,体现了社会各方面对检察机关办案的监督。

“找不找人、转不转材料,都不影响检察机关公正办案。在社会各界监督下,检察机关将继续坚持‘逢问必录’。”潘毅琴说,让人民群众对司法更有信心,对司法人员更加信任。

青岛

出台意见进一步规范劳动用工行为

本报讯(记者杨明清 通讯员李正超)近日,青岛市出台的《关于规范劳动关系有关问题的意见》(以下简称《意见》)将于6月1日起正式施行。《意见》从劳动关系确认、劳动合同订立、劳动合同履行和变更、劳动合同解除和终止等方面进行了明确。

《意见》明确,网络平台经营者与劳动者之间的法律关系有约定的从其约定,实际履行与约定不一致或双方未约定的,以实际履行情况认定;经协商一致签订且符合《电子签名法》的电子劳动合同合法有效。

《意见》明确,企业内部退养人员、待岗人员以及经营性停产放长假人员到新用人单位工作并符合劳动关系构成要件的,按劳动关系处理;用人单位招用达到或者超过法定退休年龄但未办理退休手续、未享受基本养老保险待遇的劳动者的,或者招用年满十六周岁的在校学生的,双方之间的法律关系为劳务关系。

《意见》还对劳动合同的生效时间、二倍工资的支付期间、劳动报酬的约定、不得约定试用期的情形、劳动合同中止情形消失后如何恢复履行等问题作出了明确规定。

深圳

开展企业“法治体检”专项行动

本报讯(记者刘友婷)近日,深圳光明区司法局联合区工商联、“企业复工公益法律服务团”开展企业风险防范“法治体检”专项行动,将“企业有事找上门”变为“律师服务送上门”。该活动通过座谈、访谈、问卷、网络问诊等形式,为企业进行“法治体检”,找准企业疫情阶段法律需求和风险点,帮助辖区企业健全法律风险预警和矛盾化解机制。

光明区司法局组织企业复工公益法律服务团成员走访辖区企业336家。法律服务团摸排企业“法治体检”需求,开展专项“法治体检”58次。“体检活动”主要围绕公司治理、合同履行风险及复工复产、劳动人事、知识产权保护、诉讼(仲裁)等5个方面进行研判分析,服务团针对“法治体检”中发现的企业可能存在的法律问题、制度隐患开具“法律良方”,从专业角度提出合规应对措施或合理性建议,量身定制包括法律风险提示、风险防范建议等在内的“法治体检”报告。

“通过法治体检,法律顾问为我们解答了生产经营方面的困惑。”一科技公司负责人认为,这样的服务对公司来说就像是进行了一次“全身体检”,接下来会以此为契机及时查漏补缺、规范管理。

长春

犬主遛犬不束犬链等行为将受罚

本报讯(记者柳娜娜 彭冰)为加强新冠肺炎疫情防控和犬类管理工作,防止犬扰民、犬伤人事件发生,长春市公安局决定自5月6日开始,在全市范围内开展为期1个月的春季整治非法养犬专项行动。

据介绍,此次行动重点查处以下各类违规养犬行为:在管理区内违规饲养大型犬和烈性犬;养犬人遛犬不束犬链、不避让行人、犬吠声扰民和带犬出入公园绿地、公共场所等不文明养犬行为;对于群众的各类举报、投诉,将按照《长春市养犬管理规定》对违规养犬行为进行处罚。

长春公安提醒市民,对于饲养的大型犬和烈性犬必须带离禁区,否则一经公安机关发现将按规定没收其犬。同时,市民应对饲养的准养小型观赏犬经按时免疫后,持《免疫证》(或免疫证明)到全市各街道公共服务中心办理《养犬证》。长春公安倡议养犬市民依法养犬、文明养犬。

网络直播夜查酒驾

5月是全国交通安全直播月。5月10日,江西九江市公安局交警支队第一大队组织民警开展网络现场直播活动,线上邀请网民围观“零点行动”,将夜查酒驾统一行动的具体过程、执法细节,公开完整地呈现在网民面前。通过时长约40分钟的网络直播,交警提醒市民酒后驾车的危害。

游建栋 摄



最高法发布严惩涉医犯罪典型案例,对涉医犯罪“零容忍”

2019年以来189人因涉医犯罪被判刑

言报复。后由医疗纠纷人民调解委员会等进行调解,因员明军无端索要高额赔偿未果。

2018年1月22日14时20分,员明军携带刀具闯入五洲皮肤病医院张某的办公室,将门反锁,持尖刀朝张某胸背部等处连刺十余刀,在张某倒地后又持菜刀连续砍击张某颈部等处,致张某颈内外动脉、颈内静脉断裂及左肺静脉、双肺破裂大失血死亡。员明军作案后明知有人报警而在现场等候公安人员。

员明军被以故意杀人罪判处死刑,立即执行。经最高法核准,员明军已于2020年5月9日被依法执行死刑。

去年12月发生的孙文斌故意杀人案同样备受关注。

典型案例显示,2019年11月12日,被告人孙文斌95岁的母亲因患哮喘、心脏病、脑梗死后遗症等疾病到北京市第一中西医结合医院

住院治疗,同月22日出院。其间,医院曾下达病危病重通知书。同年12月4日,因孙母在家中不能正常进食,孙文斌联系急救车将其送至北京市民航总医院。孙母经急诊诊治未见好转,被留院观察。

北京市高级人民法院二审宣判时指出:“根据现已查明的事实,孙文斌对杨医生首诊用药不认同,从而产生怨恨,进而产生伤害意图,预谋且事先准备工具,足见其主观恶性极深。作案时,孙文斌持尖刀反复切刺杨医生颈部,置杨医生倒地后,在杨医生无任何反抗能力的情况下,不顾他人阻止,又对杨医生进行扎刺,足见其人身危险性极大。孙文斌在医院急诊室,面对众多患者及家属和医护人员,公然持刀行凶且手段特别残忍、给患者及家属和医护人员造成极大恐慌,足见其行为的的社会危害性极大,犯罪性

质极其恶劣。”

孙文斌被判处死刑,立即执行,经最高法核准,已于2020年4月3日被依法执行死刑。

记者注意到,员明军和孙文斌均有自首情节,但法院在判决中均认为,综合被告人犯罪的事实、性质、情节和社会危害程度,不足以对其从轻处罚。

此次还发布了两起疫情期间发生的案例。其中,在柯金山寻衅滋事案中,被告人柯金山在疫情防控期间,为发泄不满情绪,伙同他人在隔离病区内撕扯医生防护服、殴打医生致轻微伤,并使医生处于感染新型冠状病毒肺炎的风险之中,情节恶劣。法院依法对被告人柯金山判处有期徒刑八个月。

另一起案件中,被告人李苏颖在定点收治医院用注射器挟持、恐吓医护人员,要求面见专家,被以寻衅滋事罪判处有期徒刑一年。