

《保障农民工工资支付条例》施行一年,治理欠薪成效如何?尚存在哪些“注意事项”?

根治欠薪,新规正在“精细打磨”

阅读提示

根治欠薪一直是个常抓不懈的问题,2020年5月1日施行的《保障农民工工资支付条例》到今年5月1日,就实施一年了。一年间,该《条例》在维护农民工合法权益方面,好不好用?成效如何?还存在哪些“注意事项”?



本报记者 赖德华

五一国际劳动节到来之际,农民工群体权益保护再次受到关注。近年来,有关方面对“根治欠薪”问题常抓不懈。于2020年5月1日施行的《保障农民工工资支付条例》到今年5月1日,就实施一年了。一年间,该《条例》在维护农民工合法权益方面,好不好用?成效如何?还存在哪些“注意事项”?

变 建设单位要管农民工工资支付

2021年1月4日,福建省宁德市霞浦县劳动保障监察大队在对辖区内某工程建设项目建设过程中,发现建设单位霞浦某置业有限公司未按约定及时足额向该项目农民工工资专用账户拨付工程款中的人工费用,违反《条例》第二十四条第二款和第二十九条第一款有关人工费用拨付的规定。2021年1月27日,霞浦县人社局根据《条例》规定,依法对建设单位下达行政处罚决定书,责令该项目停工,并开出10万元“罚单”。

此次“罚单”开出的依据,就是《条例》第五十七条——有下列情形之一的,由人力资源社会保障行政部门、相关行业工程建设主管部门按照职责责令限期改正;逾期不改正的,责令项目停工,并处5万元以上10万元以下的罚款:(一)建设单位未依法提供工程款支付担保;(二)建设单位未按约定及时足额向农民工工资专用账户拨付工程款中的人工费用;(三)建设单位或者施工总承包单位拒不提供或者无法提供工程施工合同、农民工工资专用账户有关资料。

记者发现,自去年5月1日《条例》实施以来,不少地方开出了类似罚单。

以四川省内江市中区为例,一年来,该区人社局共受理并办结农民工欠薪案件100余起,涉及农民工3000余人,追回欠薪3700余万元。该区人社局相关工作人员表示,这一成绩的取得,得益于《条例》的支撑和“兜底”。

大成律师事务所西安分所合伙人杨钧律师表示,《条例》对于欠薪“重灾区”的建筑行业来看,至少带来两大突破,“一是拓宽农民工工资支付责任主体范围,二是人工费用和工程款相分离”。

“传统做法中,建设单位只负责向总包单位、分包单位支付工程款,至于工程款中对农民工工资如何分配,如何支付则不问不变。

现在,《条例》将建设单位纳入工资支付主体,建设单位不仅要按期、足额支付农民工工资,还要监督总包单位和分包单位对农民工工资支付的落实。如因建设单位原因导致拖欠农民工工资的,轻则被责令停工、罚款;重则对建设单位及其负责人进行行政处罚,影响建设单位征信、资质和其负责人的薪酬、晋升等。这些都让建设单位在农民工工资问题上不得不加强关注。”杨钧表示。

法院审理发现,双方没有签订劳动合同,该建筑公司也无法提交双方对于计薪方式、支付周期的特殊约定及已向张某发放工资的支付凭证。最终法院依据双方确认的施工人员工时表上记载的出勤天数,按照张某主张的工资支付标准,判决某建筑公司向张某支付工资7200元。

审理该案的法官认为,《条例》明确规定,审理该案的法官认为,《条例》明确规定,

用人单位应当按照与农民工书面约定或依法制定的规章制度规定的工资支付周期和具体支付日期足额支付工资。对于以往出现的用人单位向农民工支付工资既没有编制工资台账,也不能提供工资清单的,《条例》要求用人单位应当按照工资支付周期编制书面工资支付台账并至少保存3年。支付工资时,应当提供工资清单。

“这就提醒用人单位在发放工资过程中要对工资支付标准和周期提前进行书面约定,同时编制工资支付台账并保留支付记录,否则将承担举证不能的法律后果。”王元田说。

防 恶意串通虚构债务身份造假

一年来,《保障农民工工资支付条例》在保护农民工工资权益方面颇有成效,但与此同时,劳务领域虚假诉讼有所抬头的现象也不容忽视。根据最高法统计数据显示,2015年至2020年,劳务合同、追索劳动报酬等纠纷的虚假诉讼案发年均增长较快。

据王元田介绍,虚假诉讼“常表现在当事人基于亲近关系或者关联企业等共同利益关系恶意串通、虚构债务;‘包工头’借由农民工高开劳动报酬、伪造工资台账、讨要多于合同约定的工程款;当事人双方无实质性民事权益争议,提交虚假证据,甚至主动迅速达成调解并要求法院出具调解书。”

一起案例显示,李某等100余名劳动者起诉某建筑公司要求支付数额不等的劳务费。庭审中法官对拖欠劳务费的真实性产生怀疑,遂通知李某等人逐一到庭核实,然而核实过程却并不顺利,有人拒接电话、避而不见,有人支支吾吾、含糊其辞。与此同时,该建筑公司对拖欠劳务费人数之多,数额之高产生怀疑,向公安机关报案。后经公安机关侦查,该案系李某借用一些农民工身份证件以拖欠工人劳务费名义,企图让该建筑公司承担连带清偿责任。最终,李某等人因伪造证据、虚假诉讼构成犯罪,被依法追究刑事责任。

通过上述案例,法官也提醒和建议农民工朋友,要依法维权,避免极端行为;要诚信维权,杜绝虚假诉讼。

单位因营利考量做出的自主管理决定不是单方解除劳动合同的理由

设计师因怀孕“岗位消失”仲裁裁决公司违法

本报讯(记者周倩)入职某公司7年的设计师龙女士,突然接到公司通知称自己原有的“岗位消失”了,并将其岗位由设计师调整至文员,究竟是怎么回事?记者日前从北京市东城区劳动人事争议仲裁院女职工权益争议审理庭获悉这一“三期”女职工维权案例。

龙女士于2013年底入职A公司担任市政主任设计师,月工资3500元,2020年5月怀孕,预产期为2021年3月。A公司于2020年8月公告撤销龙女士所在部门,于2020年9月20日与龙女士签订《岗位调动确认书》,将龙女士岗位调整至文员,月工资调整至5000元。龙女士在该确认书乙方处签字并手书“由于集团机构调整,本人服从调整后的岗位安排。但薪资应维持劳动合同中约定的标准不变,请予以确认”。龙女士称,该公司并未取消市政设计师这一岗位,在外地还有地产设计工作;而且签署确认书后龙女士仍从事市政设计师的工作,未实际调岗。

龙女士提起仲裁申请,要求确认A公司调岗降薪决定违法,并补发其2020年10月工资差额30000元。北京市东城区劳动人事争议仲裁院女职工权益争议审理庭认为,根据《劳动合同法》相关规定,调整岗位和薪资标准属于合同重要内容的变更,用人单位应与劳动者协商一致,并应采用书面形式;因客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,双方未就变更劳动合同达成协议的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付一个月工资后,可以解除劳动合同。根据《劳动部关于<中华人民共和国劳动法>若干条文的说明》第二十六条的规定,“客观情况”指:发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况,如企业迁移,被兼并、企业资产转移等。由此可见,管理层决定调整架构、取消部门,应当理解为“企业自主管理”范畴,不属于客观情况。

本案中A公司虽然撤销了龙女士所属部门,但该决定系由单位因营利考量做出的自主管理决定,而非不可抗力;且公司并未取消全部市政设计师岗位,龙女士仍有工作内容;龙女士虽然签署了《岗位调动确认书》,但在其中明确表示在不降薪的情况下才同意调岗,双方并未就调岗降薪一事达成合意,调岗降薪系属A公司单方面决定;综上,A公司以部门撤销为由要求龙女士调岗,并无法律依据,应按龙女士原工资标准补足差额。

据了解,该案是北京市东城区劳动人事争议仲裁院女职工权益争议审理庭的女职工维权典型案例之一。该女工庭成立于2016年9月,是北京市第一家专门为保障女职工权益设立的审理庭。在刚刚举行的全国先进女职工集体和个人表彰大会上,该女工庭荣获全国五一巾帼奖状、全国五一巾帼标兵岗。

截至2020年12月,该女工庭共受理案件4909件,帮助女职工追回各类财产损失和赔偿金5000余万元。

春夏猫狗脾气大 意外伤人谁担责

“黄花黄,疯狗狂”

随着春夏季节来临
气温升高,猫狗的“脾气”
也开始犯“冲”

被猫狗抓咬受伤怎么办?
若是宠物伤了人
谁来承担赔偿责任
责任大小又该如何划分?

民法典就饲养动物侵权时
侵权责任的承担问题
专门进行了规定
一起来学习

划重点啦

已采取安全措施的宠物伤人

《民法典》第1245条规定:
“饲养的动物造成他人损害的,
动物饲养人或者管理人
应当承担侵权责任”

但是,能够证明损害是因被
侵权人故意或者重大过失造成
的,可以不承担或者减轻
责任。”

未采取安全措施的宠物伤人

《民法典》第1246条规定:
“违反管理规定,未对
动物采取安全措施造成他人
损害的,动物饲养人或者管
理人应当承担侵权责任”

但是,能够证明损害是因被
侵权人故意造成的,可以
减轻责任。”

危险宠物伤人

《民法典》第1247条规定:
“禁止饲养的烈性犬等危
险动物造成他人损害的,动物
饲养人或者管理人应当承担侵
权责任”

第三人过错造成宠物伤人

《民法典》第1250条规定:
“因第三人的过错致使动物
造成他人损害的,被侵权人可
以向动物饲养人或者管理人
请求赔偿,也可以向第三人
请求赔偿”

被遗弃动物伤人

《民法典》第1249条规定:
“遗弃、逃逸的动物在遗弃、
逃逸期间造成他人损害的,由
动物原饲养人或者管理人承
担侵权责任。”如果被遗弃
动物伤人的,原饲养人或者
管理人应对自己遗弃
动物和未尽到管理义务的行
为承担责任”

策划:周倩 | 制图:雷宇翔

提前离职需要返还住房补贴吗?

本期主持人 本报记者 刘旭

读者来信

编辑您好!

我是一名软件工程师,今年35岁,2013年到大连一家软件开发服务公司工作,公司与我先后签订了两次5年期劳动合同,约定月薪1.2万元。我的老家在辽宁省铁岭市,2015年,迫于购房压力,我想离开大连到沈阳工作。公司得知我想离职,与我商议签订了《住房补贴协议》,约定一次性支付我30万元,其中,20万元及利息分5期返还给公司,10万元作为未来5年完成项目提成提前给我。

拿到住房补贴前,公司让我出具一份30万元借款单,内容包括需要履行还款义务的情形、还款期限以及本人在劳动合同期满前使用住房补贴期间主动提出离职,需全额返还30万元住房补贴等内容。

这笔钱确实解决了我的燃眉之急,让我

凑够了首付款。2020年10月,我已将20万元及利息还给单位。今年3月,劳动合同还没到期,因职业发展需要,我想从公司离职。请问,需不需要退还剩下的10万元住房补贴,在这里,提前感谢了!

大连 赵熊猫

为您释疑

小赵您好!

住房补贴是用人单位给予劳动者常规劳动待遇之外的待遇,您与用人单位存在的争议在于能否以住房补贴为对价与劳动者约定工作期限。对此,我的建议是结合您和用人单位签订劳动合同的履行情况和相关协议的內容来判断约定工作期限协议的效力。

根据您的描述,您的工资待遇一直保持较高水平而且没有拖欠,您与用人单位双方亦认可住房补贴系公司给员工超出工资、奖金范围之外的高福利待遇。在订立协议时,您明确知晓在服务期内决定提前离职,需承担的责任是

返还既得利益,而非另行支付违约金。劳动者在约定的工作期限内提前离职,如若用人单位请求劳动者按照协议约定返还额外利益,符合公平原则,应予支持。

随着就业市场流动性增强以及法律赋予劳动者的单方解除权,在某些行业用人单位与劳动者的“强势”“弱势”地位已不绝对。用人单位为保护自身权益,限制部分优秀劳动者随意离职,在已按照劳动合同约定及法律规定为劳动者提供工资报酬、奖金、社会保险等常规劳动待遇的情况下,另与劳动者进行平等磋商,通过为劳动者提供额外福利待遇,以换取劳动者在一定期限内稳定地为用人单位工作,并不违背劳动法的公平理念。

因此,您在劳动合同期未满,且因个人原因的离职,如果用人单位要求您返还,您需返还剩下的10万元住房补贴。如果用人单位没有主动提出,那就另当别论了,最后祝您与用人单位协商顺利!

北京市盈科(大连)律师事务所律师 王金海

员工微信群里调侃领导被开除,法院判决领导不可任性用权

微信群属“私”还是“公”,合乎法律是关键

本报记者 李国

因在微信群内发送数条“一大批boss即将到达战场”“几个老板都在别墅”等文字及表情信息,重庆某旅游公司员工贺某被公司以“有损公司形象和信誉”开除。调侃领导即遭开除,合法吗?

案情回顾

贺某原系重庆武隆某旅游公司职工,于2018年8月入职并签订劳动合同。公司将其安排到景区从事游乐园筹备及运营工作。

2019年10月某日,该公游乐园办公区域发生农民工聚集事件,中午就餐期间,贺某在公司员工自行组建的微信群内,与其他成员就聚集事件进行互动,发送了数条“一大批boss即将到达战场”等文字及表情信息。

不久后,贺某就被公司领导叫去谈话,被告知其在员工微信群内发送的信息属不当言论,已对公司领导形象造成不良影响,属于严重违反公司纪律,要求贺某要么主动向公司

申请辞职,要么由公司通报开除。

贺某拒绝主动辞职,公司行政人事部随即以贺某违反公司相关管理制度为由将贺某开除,并要求贺某赔偿公司违约金3万元。

此后,贺某向劳动人事部门提出仲裁申请,请求裁决公司支付违法解除劳动合同赔偿金一万余元。劳动人事部门支持了贺某的请求。2020年7月,该公司因不服裁决,向法院提起诉讼。

庭审过程

在法庭上,公司代理人表示,双方签订的劳动合同中约定,贺某应遵守公司的考勤与纪律制度,不得违反员工守则的各项规定。公司认为贺某在微信群中的发言属于员工《行为守则》十不准内容中的“造谣生事,有损公司利益、形象和信誉”。鉴于贺某严重违反公司制度,解除合同所应当。

贺某则认为,自己仅仅在员工微信群里客观描述了当时的状况,没有主观故意贬损企业及领导形象,并未违反公司管理制度。

审判结果

武隆区法院认为,贺某并不存在严重违反公司规章制度的行为。贺某并未在上班期间与他人闲聊,并且贺某的言语也未超过必要的限度,最多只能算是对领导的调侃;在员工自行组建的微信群中发言,并未对外公开,对公司影响有限;《行为守则》中的“十不准”和

“十不准”,从内容上看,仅为一些大而粗放的原则性规定,缺乏明确具体的行为规范性指引效果,也未对违反后果及具体处罚措施做出规定。

因此,法院判决,公司以贺某严重违反规章制度规定为由作出解除劳动合同的决定,明显缺乏依据,不具有合法性,应支付贺某违法解除劳动合同赔偿金11199.99元。

【以案说法】

北京德恒重庆律师事务所李建律师表示,某些企业因机构不完善,在招用、管理员工、解除劳动关系上,都由老板任性“处理”。员工通常认为微信群,尤其是员工自行组建的,乃是“私下”交流,因此,微信群里的发言属“私话”,而不应被企业视作“公言”。但在企业看来,员工所在的微信群,尤其是工作群,理应归企

业管,如果有员工在群中当着其他员工的面“胡乱”发言、行为不当,企业可决定如何进行处罚。这种认知分歧,导致了诸多祸起微信群的解聘纠纷。

无论公私群都要合乎法律的框架。解除劳动合同,一方面,解除理由要合法;一方面,解除程序要合法。违法任性必将承担赔偿责任。