

未签劳动合同 律师出手讨回十年社保权

【以案说法】

“原来的单位十年一直没有给我办理社会保险,也没签订劳动合同,我没想到在律师的帮助下居然打赢了官司!这也让我好好地学习了一回《劳动合同法》和《社会保险法》……”近日,现年50岁的王平提起省总工会特约律师余伟安替自己讨回社保权的事,就忙不迭地感慨。

王平曾在西安某智能电器有限公司上班,并担任该公司的业务员,在此期间,公司一直未与他签订书面劳动合同。但王平的工资则通过银行转账形式发放,根据他的工资明细表,其2008年每月实发工资为2970元,其中基本工资1000元,另加岗位工资及工龄工资等。但公司一直未给王平办理在职期间的社会保险。王平于

2006年8月自行将个人社会保险关系自外省转入陕西省人才交流中心,并通过省人才交流中心自行缴纳养老保险费。2010年8月,王平被迫离职。并依法提起劳动仲裁申请,要求支付未签订书面劳动合同双倍工资的差额并缴纳2000年5月至2010年8月期间的社会保险(养老、医疗及失业保险)。

后经西安市仲裁委裁决认为:劳动合同法明确规定,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。本案西安某电器有限公司与王平建立劳动关系而未签订劳动合同,理应依法支付申请人2008年2月至2008年12月期间的二倍工资。故申请人要求支付11个月二倍工资的诉求,合理合法。

同时裁定:劳动法明确规定,用人单位和劳动者必须依法参加社会保险,缴纳社会保险费。被申请人并未给申请人缴纳其在职期间的社会保险(养老、医疗及失业保险),依法应予以补缴。但具体的补缴办法及数额,应以各社会保险经办机构审核认定为准。

后经调解,双方当事人未达成一致,依照《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》相关规定依法判决:1、被申请人西安某电器有限公司应自本裁决生效之日起五日内支付申请人王平未签订书面劳动合同的二倍工资的另一倍32670元。2、被申请人应依照有关规定为申请人缴纳2000年5月至2010年8月期间的社会保险(养老、医疗及失业保险),具体缴纳办法及金额,以各社会保险经办机构

审核认定为准。

几经周折,王平应得的权益最终在律师的监督下“尘埃落定”。余伟安律师称:此案为比较典型的未签订书面劳动合同支付双倍工资及未办理社会保险补缴社会保险费用的案例。从申请人角度讲,只要存在未签订书面劳动合同及未办理社会保险的事实,就有权提起仲裁,在这两个法律问题上,法律依据是非常明确和充分的。

余律师称,在本案的具体审判中,值得劳动者深刻理解的有两点:一是未签订书面劳动合同应支付双倍工资的计算方法。工资基数为本人实际工资,包括基本工资、岗位工资、工龄工资等,应严格按照《工资总额规定》的范围来确定,并非只是基本工资。二是办理社会保险是用人单位的法定义务,尽管个人自行缴纳社会保险,单位仍应为此买单。

【有话直说】

公益诉讼也应有惩罚性赔偿

5月9日,中国消费者协会在京召开有关惩罚性赔偿公益诉讼专家论证会,旨在结合消协组织公益诉讼实践,研究和推动惩罚性赔偿公益诉讼,促进巨额惩罚性赔偿制度的落地,推进消费维权事业,更好发挥和提升消费民事公益诉讼效能。

消费者对侵权赔偿应该不陌生。2009年《食品安全法》规定生产销售伪劣食品“退一赔十”,2010年实施的《侵权责任法》首次提出了“惩罚性赔偿”,2013年修订的新版《消费者权益保护法》更进一步,规定所有商品和服务领域只要存在欺诈行为的,都可以“退一赔三”。应该说,这三款规定都属于“私益”范畴,因为它面向的都是具体的消费者,由个人发起投诉、获得赔偿。也因了这个缘由,弱点就很突出,由于消费者多而分散,难以组织,即使有心于三倍赔偿,但在要付出的时间和精力面前,多数也选择了妥协。在此情形下,公益诉讼就成了个人维权的替代选择,它的实施主体是消费者协会,可发起集体诉讼,判决一经生效,就自动及于所有被侵权的消费者,既节约司法资源,又能让侵权者付出应有的代价。此次提出的惩罚性赔偿,是专门赋予消协组织及其公益诉讼的,和以往理解的侵权赔偿有所不同。

自新民法提出公益诉讼权以来,各省消协充分利用了这项权利,一些案例获得了胜果,一些案例掀起了回响,也有一些案例效果没那么突出。回顾多起诉讼案例中所遇到的难题,有专家直言:“制假售假在我国久禁不绝、危害极大的重要原因之一,就是未能切实实施惩罚性赔偿制度。”也正是这个原因,无形中放纵了某些企业的不良行为,如三星“爆炸门事件”以双重标准对待中国消费者,概因在外国有可能面临集体诉讼和巨额赔偿,在国内却不大会考虑这种成本。事实上,在这类案例中,消协自身能做的也很有限,要么是去函询问,要么是发布提示,腰杆子硬不起来,惩罚性赔偿是一种可行思路。最近,广东省消委会提起三宗生产销售假盐公益诉讼,作为全国首次法院支持的惩罚性赔偿公益诉讼,向非特定消费者赔偿,就被称为“开先河之举”,受到了广泛赞誉。

社会上也存在一种声音,即认为对广大中小企业来讲,新产品、新服务刚刚推出时,不可能尽善尽美,应当允许经营者在新领域存在一定程度的失误,保护企业的创新活力。这种声音指向了一个问题,即公益诉讼结合惩罚性赔偿,将在一定程度上有碍企业创新发展。这是一种误解,没有恰当地理解惩罚的意义所在。进化博弈论证明,一报还一报(Tit for Tat)是进化稳定策略(ESS),是针对侵犯与掠夺的负反馈机制,有利于抑制侵犯与掠夺、维护种群内部合作。用大白话说,消协拥有实权比没有要好,它至少能起到一种震慑感,让企业在创新的道路上牢记政策底线,如去年被提起公益诉讼的小蓝单车,受质疑的不是创新模式,而是押金方面的无所作为。相信明确惩罚性赔偿的介入和管理方式,计算方法标准和标准,它不能成为保护消费者权益的利器,也不会伤害企业的创新活力。

(上接一版)

来自交大一附院、交大二附院、西京医院、唐都医院、省人民医院、肿瘤医院及宝鸡、汉中、安康、延安、商洛等地18所医院20个代表队、60位参赛选手先后四个批次,以各自扎实的基本功、专业的理论知识和娴熟的技能,迎来了一次又一次的掌声,赛出了真实力和高水平,体现出作为一名专业造口护士的综合素质和“以病人为中心”的服务理念。

“本次大赛是工会发挥自身优势、贯彻落实人才发展战略、服务健康陕西建设、加强知识型、技术型、创新型医疗职工队伍建设和开展的一项重要活动。”省教科文卫体工会主席陈建树说,希望通过竞赛,选拔出业务精湛的专业技能人才,培养带动更多的护理人员掌握造口护理技术,提高造口护理水平,为健康陕西作出突出的贡献。

乐呵瞬间消除了天使之倦

5月8日下午,省人民医院200多人以“新时代 新动力 新作为”为主题,进行了一场别开生面的演讲案例分享大会。12名护理人员以案例为切入点,讲述了在“三个百日”安全护理活动中,立足岗位,着眼安全和患者就医获得感,以知识和技能、责任和担当、仁爱与慎独,发现病情于危急之时,抢救生命于垂危之际,关怀患者于绝望之时等一幕幕感人的故事,既展现了新时代省院护理人员的新面貌、新作为,也为全院护士增加了新动力。

面对一位倔强的老人,护士们耐心地沟通,突如其来地震震,护士们不顾个人安危,背起老人转移安全地带……5·12汶川地震历史重现,一幕幕感人的画面历历在目,感动着在场的每一位人员。5月9日下午,一场“为健康”情景再现再西安医学院一附院,该院以内科系统、外科系统、儿科系统为单位自编自演了精彩的节目。

《不一样的你》从医生的视角对护理职业理解的转变,护士的孩子心目中妈妈的形象,特别是当护士自己的孩子生病而妈妈需要照顾的患儿时,孩子却天真地说:“阿姨,我喜欢生病,因为在这里我可以看到妈妈……”真挚的演绎使在场的许多护士潸然泪下,共鸣之更是多了许多自豪。

5月10日下午,交大二附院大礼堂上演了一台由院工会、各职能部门、科室鼎力协助编排、匠心独具的文艺汇演。

新入职的护士自编自导的三句半、抖音热身串烧《海棠舞》、弹唱《青春的回忆》、歌伴舞《爱的华尔兹》等节目,充分展示了青年护士的才华横溢和积极向上、朝气蓬勃、青春洋溢的精神面貌,也赢得了现场医护人员的阵阵掌声……

5月12日上午,省教科文卫体工会主席陈建树、副主席唐煜波前往唐都医院慰问了奋战在护士战线上的白衣天使,并与该院党政工领导一起参加了为全院护士举行的“春光灿烂马拉松健康徒步我来行”庆祝联欢活动,用自身行动推动全民健身和全民健康的深度融合。

“我们与12家医院进行了先期对接,并根据各单位组织情况邀请省总领导和安排我们的常委参加相应的活动。”省教科文卫体工会主席陈建树介绍说,我们拿出专门的慰问资金,倡导系统内各大医院结合自身实际开展各种庆祝及慰问活动,给予一线护理人员最大关心。



5月13日是母亲节,在西安市中心医院多功能厅,一场由多位专家组成的大型女性健康公益讲座,吸引了近百名群众的聆听。此次公益讲座活动是由陕西妇女儿童发展基金会、新城区妇联、西安市中心医院共同主办的,旨在全面提高妇女健康知识知晓率,营造良好社会风气。活动当日,还为100名女同志进行免费宫颈癌hpv筛查。图为西安市中心医院妇产科医护人员为大家带来的节目《感恩的心》。

怀疑得了职业病,咋办?

【职工信箱】

劳动者:我上班的地方机器声音特别大,这段时间看电视老喜欢调高音量,老婆嫌吵,我是不是得了职业性噪声聋啊?

百事通先生:别急啊,你可以在单位所在地、本人户籍所在地或者经常居住地依法承担职业病诊断的医疗卫生机构进行职业病诊断。

劳动者:我要诊断职业病,可我们单位不肯提供相关资料咋办?

百事通先生:职业病诊断、鉴定过程中,用人单位不提供工作场所职业病危害因素检测结果等资料的,诊断、鉴定机构应当结合劳动者的临床表现、辅助检查结果和劳动者的职业

史、职业病危害接触史,并参考劳动者的自述、安全生产监督管理部门提供的日常监督检查信息等,作出职业病诊断、鉴定结论。

劳动者:我长期伏案工作,得了颈椎病,这算是职业病吧?

百事通先生:“鼠标手”作为广大程序员的标配,这肯定是最普遍的职业病。

单从字面上看,职业病似乎就是指与工作有关的疾病,然而(重点来了,敲黑板时间到!),职业病≠工作有关疾病。

职业病是指某一特定职业危害因素所致的疾病,而工作有关疾病则指多因素的疾病,与工作有联系,也见于非职业人群中。所以,颈椎病、“鼠标手”这类都不是法定职业病。

劳动者:职业禁忌证是什么?

百事通先生:职业禁忌证是指劳动者从事特定职业或者接触特定职业病危害因素时,比一般职业人群更易于遭受职业病危害和罹患职业病或者可能导致原有自身疾病病情加重,或者在作业过程中诱发可能危及对他人的生命健康构成危险的疾病的个人特殊生理或者病理状态。

具体什么是职业禁忌证呢?如患有活动性肺结核病就不能再从事粉尘作业了,永久性的感音神经聋患者不能接触噪声,造血系统疾病是接触苯作业的职业禁忌证等等。

因此,我们一定要重视职业健康检查,及时发现职业禁忌证,脱离相关工作岗位。



日前,中建七局第四建设有限公司为公司上下三百多名在岗职工购买了女职工特殊疾病保险,在每年为女职工特定体检套餐的基础上,加一层“保护伞”。在颁发仪式上,中国职工保险互助会相关工作人员将女职工特病保险手册发放到公司女职工手里。

大多数员工在企业使出变相裁员“初级招数”时就心领神会,主动离职。而对有过维权经历的员工,企业在招聘调查时,就会“筛掉”——

为何有的HR不喜欢太懂法的员工?

变相裁员成为某些企业普遍采用的方式。而从实际情况来看,许多劳动者在被裁掉时,并没有意识到自己“被套路”了。这些套路,往往是企业精心设计的。我们希望,能以此给劳动者提示,从而看清套路,理性维权。

“对那些自身能力不行、拖公司后腿的员工,辞掉他们还要给补偿金?”李青说,“我们心里不能接受。”

李青在一家大型零售公司做人资源工作(HR)。这个有10年工作经历的人事总监直言不讳:“对于不值得的支出,企业一分钱也不愿意花。”

“你只需要回答‘有’还是‘没有’”

“开人”10年,在李青这里,大多数时候调岗、降薪这些“初级招数”甚至都无需登场。只需要使出“第一招”“批评教育”,目的就能达到。

“批评教育其实就是‘找茬’。”李青说,“要想找出员工的问题其实并不难。每天找,每天当众批评你,也不是人格侮辱,就是让你丢脸,让所有人都知道公司不待见你。这种情感上的打压挺可怕的,很多人在这一阶段就扛不住了。”

这一阶段,员工主动办离职最快只

用1周。

找出的“茬”,是很多员工都会出现的“没有在规定时间内办理入职手续”。在一名人事专员前期主打“苦情牌”的“情感渗透”失败后,李青出场了。

李青神情严肃地走进办公室,对面对面的员工快速说道:“之前人事部同事有没有告诉你要及时办理入职手续?请回答‘有’或者‘没有’。”

男员工张嘴刚要解释,李青立即打断:“你只需要回答‘有’还是‘没有’。”

——“有。”

——“人事专员给你发过邮件说明情况了吗?是还是不是?”

——“是。”

——“X年X日发的,对还是不对?”

——“对。”

——“那为什么不及时办理?”

男员工一时没答上来。李青稍作停顿,放慢语速:“很明显,你是过错方。”

李青观察到,男员工的神情由先前的轻松逐渐变得忐忑,双手十指交叉紧握,后背不自觉地挺直。最后,他说了声:“紧抱歉。”

男员工当场写了离职单,注明“个人原因”。

李青看了一眼手表,这场谈话,用时20分钟左右。

“有过劳动纠纷,就有了‘案底’”

“被变相裁员的对象,基本上是工作能力差或者工作态度不行的员工。一旦业务发展不需要你了,企业有100种方法让你主动走人。”李青说。

一家上市软件公司HR陈靖有10年从业经历,她总结,容易被企业裁掉的,除了最常见的“绩效产出比差”的人,还有负能量多、爱抱怨的员工。在HR刘飞鸿供职的成都一家国企,“和企业文化不搭”的员工也是可能被裁的对象。对于这些员工,企业都不愿意“多给一分钱”。

选择与企业达成“和平分手”默契的员工占了大多数。陈靖根据自己的工作经历初步统计,被变相裁员后,据理力争的员工不到20%,最后走到仲裁甚至法院的更是少之又少。而李青所在的零售企业,在全国有上千名员工,李青记得这些年“没有遇到过劳动纠纷,没有赔过一次钱”。

“员工明白太较劲对自己没好处。”陈靖分析,“一方面影响今后找工作,另一方面打官司他们耗不起。”

“我们不喜欢太懂法的员工。”陈靖说,“有过劳动纠纷的,在我们行业内就叫有‘案底’了。而我们在做背景调查时,会筛掉这

样的员工。”曾经有一名求职者成为唯一面试合格的人,准备录用前,陈靖一做背景调查,结果发现其有过去要加班费的“案底”,最后拒绝了这名求职者。

企业是“赚了”还是“赔了”

“不喜欢太懂法的员工,正是说明企业自身有问题。”王沛直言。王沛是一家国资酒店的人力资源中心主任,“员工能力不行,企业有没有培训?有没有一套完备的规章制度?有没有按照程序签字、存档、通知工会等?如果企业有足够严谨完备合法的管理体系,也就不会想搞变相裁员这种‘小动作’了。”

在王沛看来,劳动法的立法设计已考虑了企业的需求。“比如,针对企业认为员工能力不行的问题,劳动法规定了试用期,如果试用期后再来说员工能力不行,那么企业也要反思是不是自己的管理出了问题。”王沛说,“再比如,劳动法并没有禁止调岗,而是在必须不降低员工实质待遇的前提下,合理合法调岗。如果员工还是不能胜任工作,企业是可以依法解除劳动关系的,当然这个过程也要有证据、按程序。”

什么样的企业最热衷于变相裁员?做了15年HR的刘飞鸿先在外企、私企和国

供职。他总结,“不想赔钱”的公司中,私企占比最大,其次是国企,相对最合法合规的是外企。

“正因为太多企业选择变相裁员,所以按照法律规定走程序的企业才能难能可贵。”刘飞鸿坦言。

学者建议:不同企业分层立法

变相裁员是在“花式违法”,企业则称“有理由”。这些理由站得住脚吗?“劳动法搭建出保障劳动者权益的外部框架,又在其内部给企业管理留有空间。企业必须在这个空间内规范化管理,明确哪些可为,哪些不可为。”首都经济贸易大学劳动经济学院副教授范培俊接受采访时说。

“劳动法立法目的是保护作为弱势群体的劳动者,但懂法用法的劳动者反而可能不招企业待见,表面上看这像一种‘悖论’。”在范培俊看来,这也从另一角度表明,劳动法已经在赋予劳动者一方更多的权限,因为越来越多的劳动者有了维权的意识和知识,而资方在管理等层面上没有达到与之相一致。“如果劳资双方能达到这种平衡,当前的‘悖论’会消失,不过要假以时日。”

【热点话题】