

今年是双休日制度施行的第24个年头,对很多上班族来说,每周工作5天仍然只是“看上去很美”

# 双休日缘何成“难休日”

## 维权行动

每当有媒体细数职工休息休假权益,就会有网友“大倒苦水”,表示“能有正常的双休日就不错了,其他假期根本不敢想。”近日,笔者调查发现,国家法定的双休日制度在现实中的执行情况并不乐观。智联招聘发布的《2017年白领满意度调查报告》也显示,约85%的中国白领每周都要加班,21.3%的白领每周要加班5到10个小时。

## 双休日“看上去很美”

“我得回公司一趟。”9月1日晚,北京白领王姗姗与朋友短暂相聚后,一脸无奈地赶回公司加班。今年硕士毕业的她,在一家大型家装公司做财务工作,因为工作的周期性特点,每个月她总会有加班中度过周末的时候。“工作量、人手又不够,都习惯了。”今年双休日制度施行的第24个年头,对很多上班族来说,“每周工作5天,40个小时工作周制度”仍然只是“看上去很美”。

## 热点话题

近期,一张关于“起征点”上调后,社保缴费也会变得多扣的图片被辟谣。该图虽然从逻辑到计算都漏洞百出,却也反映了一个现实,很多企业并未按照员工实际工资收入作为缴费基数缴纳社保。而随着明年起,职工社保缴费基数由税务部门统一征收,缴费基数将被进一步规范,这些企业的负担或将增加。在个人所得税改革方案落地,一年降税3200亿元的背景下,不少业内人士也表示,从减费降税的角度,职工社保缴费基数或还有下降空间。

## 个税下降了,社保费率还会远吗

经历7次大修,明年起,新个税法将正式实施。起征点提高到每年6万元,进一步扩大3%、10%、20%三档低税率的级距,再加上多项专项附加扣除,新个税法让中低收入职工切实地“减负”了。财政部副部长程丽华表示,起征点提高以后,从总体上来讲,税收一年大致要减3200亿元。她同时指出,六项专项附加扣除的项目增加以后,大大地减少了公众的税负。减负就是增收,对于个人来讲,收入增加后,就可以很好地鼓励他们用于消费,扩大消费需求,拉动经济增长。

## 少缴社保情况并不少见

根据国内最大的社保第三方专业机构51社保发布的《中国企业社保白皮书2018》,2018年社保基数完全合规的企业仅为27%,不足三成。一位民营企业负责人透露,企业为了降低运营成本,为职工按照最低工资标准缴纳社保的情况并不少见。“比

笔者,每天自己的工作时长约为12个小时。谈起周末是否需要加班,“由于人手紧张,我每周都要加班,身边的工友们也基本如此。”他说。“每天上12个小时班,没有双休日的工厂多了去了。”在江苏常州,李平经营着一家规模不大的工厂,他向记者透露,一般工厂都说有双休,但实际上基本上是虚设。在周边大大小小的工厂,工人加班工资普遍在13元/小时上下。“订单多,需要赶货的时候,工人在周末肯定是要加班的。”他认为,双休日无休虽然不合理,但却是现实需要,“普通工人基本工资每月不到2000元,想要拿到更高的工资,只有靠加班”。

## 付加班费时,单位“偷工减料”

采访中,多位受访者表示,即使加班了,在给付加班费或者补休上,用人单位普遍“偷工减料”。在沈阳,就有一家物业公司拿劳动合同“说事”。沈阳某物业公司电梯工柳旭因与公司签订了不定时工作制劳动合同,经常需要利用休息时间出工维修电梯且没有加班费。当他向老板索要加班费时,公司负责人竟然说:“单位申报了不定时工

作岗,就算我让你一天工作24个小时,不给加班费也没有关系。”

根据《劳动法》规定,因特殊原因需要延长工作时间,在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时,每月不得超过36个小时。同时,休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,需支付不低于工资的200%的工资报酬。但笔者调查发现,无论是安排补休还是给付加班费,一些用人单位执行起来都很随意。

“我们单位核算加班工资,发现费用太高了,就给补休。”在北京市一家网站工作的张说。可经常“连轴转”的王姗姗就没那么幸运了。她表示,即便单位给了补休,也无法正常享受。“项目来了,同事们都在忙,休假都会内心不安;就算要求补休,领导也会用各种理由拖延不批,拖着拖着,假期就不知道哪里去了。”此外,按最低额度给付加班费也是一些企业的惯用伎俩。“按规定一月加班不能超过36个小时,但很多员工包括我自己,在忙的时候一月加班达100多个小时,可最终出现在工资条上的,只有36个小时的加班费。”在北京市某公司人力资源部工作的安安无奈地告诉笔者。

## 员工维权常遭“为难”

笔者注意到,面对自己合理合法的权益遭受侵害,一些员工并非不清楚相关政策,存在“有些规定落实难,维护正当权益更难”的现实尴尬。

据相关调查数据显示,当休假权益未得到落实,61%的受访者表示在职时不敢维权。其中,56%的受访者选择“忍气吞声”;5%选择“离职以后再维权”;向单位主张权利的仅占29%;而向有关部门投诉举报的占比最少,仅为10%。

“只要用人单位确实侵犯了职工劳动权益,去告大概率会赢,然后呢?”采访中,不少职工坦言,用人单位会想法子给敢于维权的职工“穿小鞋”,到最后逼迫职工不得不辞职,这样一来,职工丢掉的还有“饭碗”。甚至有多位在人力资源行业从业的人士私下承认,对有过维权“案底”的职工,会在第一轮筛选简历时就被淘汰掉。

对此,中国劳动关系学院法学院教授沈建峰告诉笔者,劳动者不敢维权背后深层次的问题之一是劳动者个人信息保护。他建议相关仲裁机构和人民法院,在公开相关裁判文书的过程中能隐去劳动者的相关个人信息。 □ 赵琛 曹明



9月7日,由中铁十二局承建的衢(浙江衢州)宁(福建宁德)铁路最长隧道——鳌峰山二号隧道胜利贯通,比计划提前20天。该隧道长17.6公里,地质构造复杂,岩层多变,为I级高风险隧道,是全线重点控制性工程之一。施

# 约定“怀孕就辞职”的协议属违法

## 职工信箱

百事通先生: 我朋友在西安一家公司工作已经四年多了,一年前刚和公司又签订了三年期的劳动合同。因为公司业务繁忙,女职工怀孕后很难有合适的岗位安排,所以公司一直有个“惯例”,女职工一旦怀孕就要自动离职,而且在劳动合同中有明确规定,每个女职工都曾签字认可。前不久,她查出自己怀孕了,可她不想就这样失去工作,请问在劳动合同或劳动协议中规定女职工生育就要离职合法吗? 读者 苏婉 苏婉同志: 根据《妇女权益保障法》第23条规定,各单位在录用女职工时,应当依法与其签订劳动(聘用)合同或者服务协议,劳动(聘用)合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容。另外,《劳动合同法》规定,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。明确了用人单位必须与劳动者签订劳动合同,以确立双方之

间的劳动关系、明确双方权利义务内容,以具体化、书面化的合法劳动合同约束处于强势地位的用人单位,不得利用用人单位必须履行劳动合同约定的义务,不得随意解除劳动合同,从而保护处于弱势地位的劳动者。强调用人单位负有与女职工签订劳动合同或服务协议的强制性义务,是对女职工权利的具体保护内容,可以防止用人单位不与女职工签订劳动合同或服务协议。用人单位在与女职工签订劳动合同或服务协议时,应当遵守合法原则以及平等自愿、协商一致的原则,劳动合同订立的主体、程序、形式和内容必须符合我国法律、法规的规定;在订立劳动合同过程中,双方法律地位平等,不存在命令与服从的关系,劳动合同的内容,完全基于当事人自己真实意思的表示,经过双方当事人充分协商一致而达成,不允许用人单位以自己的利益和意志强迫女职工签订有损于其正当权益的合同内容。因此,劳动合同或服务协议中即便对职工结婚、生育进行了限制和规定也是无效的,并且是违法的。 □ 百事通

## (上接一版)

党老师的同事董荣荣老师告诉记者,爱是特教之魂。党老师对待孩子时就像爱护自己的孩子一样。看病求医,端水喂药,学生生活自理能力差,她就手把手地教他们洗脸刷牙、穿衣戴帽、整理床铺;学生腿脚不灵便,她就搀扶他们上厕所,带他们做康复训练;学生家庭贫困,她就千方百计寻求资助……对这样的表扬,党老师总是羞涩地说,其实大家都是这么做的!我只不过比大家多做了一点点。 9月6日上午,在西安曲江的某文化传播公司里,90后设计师小吴正在电脑上为客户设计一个软装方案,如果不和他交流,根本看不出他是一个听障人士。8年前,小吴曾就读于商洛特殊教育学校,当年党老师发现了他的绘画天赋,就对他加强绘画技能培养。孩子最终成功考入西安美术学院。 在党老师看来,小吴的成长,是她最引以为豪的事情!党老师说,特殊教育正是这样用爱与责任编织着特殊孩子的梦想,让他们不再是社会的负担,而是自尊、自爱、自立、自强的人,是对社会有用的人。 近年来,党老师先后获得了陕西省师德标兵、陕西省教学能手、陕西省优秀残疾人文化工作者等荣誉。今年教师节前夕,她又获得了2018年全国教书育人楷模的称号,参加了教育部新闻发布会及座谈会。尤其是和来自祖国各地的9位教书育人楷模在一起探讨,并和他们成为朋友、交流心得,这也再次激荡着自己的灵魂,深深触动和鼓舞着自己,让她对教书育人产生了更深刻的理解。党老师告诉记者,选择了教育就是选择了责任,选择了高尚,选择了奉献。她必须在特殊教育这条道路上做一个筑梦人,为自己,更为孩子们! 本报记者 兰增千

# 没有书面劳动合同 如何证明存在劳动关系



订了承包运营合同,但始终没有签订书面劳动合同。后曹某在营运中发生交通事故,提出由出租车公司支付工伤待遇遭拒。出租车公司认为,公司与曹某没有签订劳动合同,且曹某没有办理社会保险转移材料,其社会保险一直由原单位某建设工程公司缴纳,因此双方之间应属于劳务关系,不存在劳动关系。 曹某向北京市总工会法律服务中心申请援助。北京市总工会法律服务中心了解情况后,迅速指派具有丰富经验的律师为曹某提供法律服务。在援助律师的帮助下,曹某向劳动争议仲裁委员会提出劳动仲裁申请,并提交了工资银行对账单、出租车公司监督卡、个人完税证明等材料,证明与出租车公司存在劳动关系。仲裁庭在审理中查明,出租车公司按月向曹某发放劳动报酬;曹某每月参加出租车公司的例会,定期接受出租车公司在交通法规、安全教育、服务质量等方面的教育培训,始终遵守出租车公司制定的管理和纪律方面的规章制度;曹某驾驶的出租车登记在出租车公司的名下,车辆外租

涂装有出租车公司的名称及标识符号。 【处理结果】 劳动争议仲裁委员会裁决认定曹某与出租车公司之间存在劳动关系。出租车公司不服仲裁裁决,起诉至人民法院。人民法院作出生效判决,确认曹某与出租车公司之间存在劳动关系。 【分析点评】 第一,关于在未订立书面劳动合同的情况下,如何确认存在劳动关系的问题。 依据劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发[2005]12号)的规定,用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列三种情形的,劳动关系成立:(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。 首先,曹某从某建设工程公司下岗后,到出租车公司担任出租车司机,依据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律

若干问题的解释(三)》第八条关于“企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待业人员以及企业经营性停产放长假人员,因与新的用人单位发生用工争议,依法向人民法院提起诉讼的,人民法院应当按劳动关系处理”的规定,具有劳动关系主体资格。 其次,曹某受出租车公司各项规章制度的约束,按月从出租车公司领取劳动报酬,实际受到出租车公司的劳动用工管理,与出租车公司之间具有人身和组织上的从属关系。 再者,曹某驾驶所有权属于出租车公司的车辆,对外以出租车公司的名义营运载客,在乘客看来就是与出租车公司建立了运输合同法律关系并接受服务,因此他在营运过程中提供的劳动属于出租车公司经营业务的组成部分。 综上所述,曹某同时具备《关于确立劳动关系有关事项的通知》中规定的三种情形,与出租车公司之间成立劳动关系是毋庸置疑的。 第二,劳动者提交哪些证据可以证明事实劳动关系存在的问题。 根据劳动和社会保障部《关于确立劳动

关系有关事项的通知》(劳社部发[2005]12号)第二条规定,用人单位与劳动者签订劳动合同,认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证:(一)工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录;(二)用人单位向劳动者发放的“工作证”“服务证”等能够证明身份的证件;(三)劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”“报名表”等招用记录;(四)考勤记录;(五)其他劳动者的证言等。其中,(一)、(三)、(四)项的有关凭证由用人单位负举证责任。 因此,我们建议广大劳动者,一旦遇到单位否认劳动关系的情况时,不要慌乱,要积极主动行动起来搜集对自己有利的证据,例如到社会保险经办机构查询个人社会保险权益记录,请工友同事出具作证或签署单位发放的各类证件等。值得注意的是,劳动者在仲裁或者诉讼程序中有权向仲裁庭或者法庭提出用人单位提交工资支付记录、社会保险缴纳记录、招聘记录和考勤记录,用人单位拒不提供的,则要承担相应的不利后果。 □ 官法官

## 以案说法

# 「奇葩证明」投诉监督平台是面镜子

司法部9月5日举行新闻发布会,司法部部长傅政华介绍,为了广泛倾听民意,接受群众对地方和部门设立的“奇葩证明”、循环证明、重复证明等问题的投诉,找到涉及群众利益的堵点、痛点,切实解决群众和企业办事创业的突出问题,督促指导地方和部门做好证明事项清理工作,司法部在中国法律服务网上正式开通“群众批评——证明事项清理投诉监督平台”,群众可通过网站和手机客户端提出意见建议。 对于私权来说,法无禁止即自由;对于公权力而言,法无授权不可为。“奇葩证明”之所以堪称奇葩,表面上看是被要求开具的种种证明荒诞不经,既不合情又不合理,但根本上看,“奇葩证明”是公权向私权提出了不合法的要求。今年6月28日,国务院办公厅发布《关于做好证明事项清理工作的通知》,要求各地区各部门对证明事项进行全面清理,明确凡没有法律法规依据的一律取消。这一通知,是对法治精神的尊重,是现代政治文明的体现,实质上再次明确公权与私权的界限,公权不能逾越法律的界限向私权提出非法要求。换言之,但凡没有法律法规依据的证明,都应当被视为“奇葩证明”。 司法部是证明事项清理工作的组织实施者,负有加强对国务院各部门清理工作的跟踪、督促和指导责任。由司法部开通网络投诉监督平台,既为人民群众实现批评权、监督权提供了便捷通道,也为证明事项清理工作打通了群众路线。找到涉及群众利益堵点、痛点的同时,也扫除了证明事项清理工作的盲点。当然,群众的投诉,也不一定全都正确,有的也可能是对法律知识不够了解,加上具体的行政部门解释不到位产生了误解,因而,投诉监督平台建立起意见反馈机制,还可以起到普及法律知识,疏导民众情绪的作用。 投诉监督平台,通过无远弗届的网络,架起了民意与政情的直通车。这期间,并不意味着各地方、各部门被“架空”,而是相反,各地方、各部门更多了一面镜子。以人为镜,可以知得失。从这个平台上反映出的民情民意中,各地各部门可以更加清楚地知道哪些工作是人民群众不满意的,哪些地方是工作中的缺陷、短板。尤为关键的是,投诉监督平台是工具,是方式方法,目的在于解决群众投诉的问题。否则,投诉监督平台就成了束之高阁的意见箱,无人问津的情绪垃圾筒。所以,这个投诉监督平台更需要各地方各部门积极参与,主动接受监督,加强自查自纠,才能让“奇葩证明”等各种证明问题从源头上灭绝。 “奇葩证明”投诉监督平台是面镜子,不仅可以鉴别证明是否合乎法规,更照见民意之所向、政务之得失。互联网时代,需要打造更多这样的镜鉴,建立信息共享、责任分明、多地区多部门联动的高效反馈机制,为推进阳光、有限、服务型政府建设创造有利条件,让人民群众有更多获得感、幸福感。 □ 赵强