

维权动态

五农民工起而维权 韩城法院判令付薪

维权巡逻车

本报讯(贾靖晶)11月11日上午,五名农民工带着鞭炮、鲜花、感谢信和锦旗来到韩城市人民法院,向韩城法院民一庭的法官们表示由衷感谢。

2010年9月,胡某某、彭某某等五名农民工在陕西某集团公司驻韩城项目部打工,该公司累计欠劳务费30多万元。多年来,这五名农民工多次上访维权,却始终未得分文,他们身心疲惫几近绝望,家庭生活陷入困境,其中一人还重病住

院。无奈之下,这五名农民工抱着试一试的态度找到了韩城法院民一庭庭长梁存仓。梁存仓详细了解相关情况,耐心向他们解释了相关法律法规,并建议他们依法维权。2019年春节一过,他们便正式提起了诉讼。

该案受理后,民一庭庭长梁存仓高度重视,开启了“维护农民工合法权益绿色通道”,将案件交由具有丰富审判经验的薛建梅法官办理,并由具有多年实践经验丰富的老同志孟万民协助。案件送达后,被告陕西某集团公司与另一被告陕西某煤矿公司对五原告陈述的事实均不

认可。双方各执己见,让案件陷入了僵局。面对这种情况,民一庭多次召开庭前会议,理清思路,认真梳理案件线索,寻找解决矛盾的突破口。经过细心调查,工程系陕西某煤矿公司发包给陕西某集团公司,该集团公司下属项目部经理负责结算工程。但因本案的关键人物项目部经理已被辞退,故该笔劳务费拖欠多年。承办法官薛建梅经多次努力,终于找到项目部经理核实了案件基本情况,迅速安排开庭,查明事实后依法对五原告的全部诉讼请求予以支持。该案宣判后,被告陕西某集团公司不服,上

诉至渭南市中级人民法院。渭南市中级人民法院在二审判决中明确指出,一审判决维护了农民工的合法权益,符合国家相关法律规定,故依法维持了一审判决。今年10月,被告陕西某集团公司主动联系了五原告,并履行了全部义务。历经九年,30多万元的劳务纠纷终于画上了圆满的句号。

近年来,韩城法院高度重视农民工合法权益的维护,开启“绿色通道”,建立多元化矛盾解决机制,依法快审快结,全力维护农民工合法权益,为营造和谐、有序的营商环境提供了有力的司法保障。

岚皋法院强制执行 工伤赔偿悉数到位

“要不是法官帮我,这些赔偿金不知道什么时候才能要到,太感谢了!”近日,刚刚拿到最后一笔工伤赔偿金的农民工李某激动地对执行法官说。

2018年,被执行人宋某将其位于安康市岚皋县某处三层楼房发包给被执行人朱某,朱某又将该工程混凝土浇筑项目分包给被执行人段某,段某组织申请执行人李某等人进行施工,李某施工时

摔伤,产生治疗费等损失共计16万余元,四人就赔偿问题协商未果,李某诉至岚皋县人民法院。法院一审判决李某自行承担1万余元,宋某承担3万余元,朱某和段某均承担5万余元。三名被执行人不服,上诉至安康市中级人民法院,安康中院作出维持原判中赔偿部分的终审判决。

后因三名被执行人一直未履行此民事判决书所确认的给付义务,李某遂向当地法院申请强制执行。

执行中,岚皋法院执行法官向被执行人宋某、朱某、段某送达执行通知书等法律文书后,三名被执行人均未履行。执行法官通过网络查控系统发现三名被执行人名下银行账户中均有部分存款,遂立即冻结三人名下所有银行存款账户。宋某、朱某因银行卡被冻结,无法从事

其他事情,加之法官多次释法明理,便一次性履行完成其所应承担的赔偿金额。因段某仍拒不配合执行,法院随即对其采取拘留强制执行措施。拘留一天半后,段某认识到了自己的错误,其家人及时代其一次性履行完成5万余元赔偿金。

至此,申请执行人李某的工伤赔偿金全部执行到位。

□刘小杞 李永会

年休假会过期吗

2019年只剩下40多天了,还有职工没有启动今年的带薪年休假。根据《职工带薪年休假条例》,年休假一般不跨年安排。关于年休假,应该搞清楚6个问题。

问题1:谁可以享受带薪年休假?

回答:《职工带薪年休假条例》第二条规定:机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的,享受带薪年休假。

问题2:年休假可以休多少天?

回答:《职工带薪年休假条例》第三条规定:职工累计工作已满1年不满10年的,年休假5天;已满10年不满20年的,年休假10天;已满20年的,年休假15天。

国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

问题3:年休假会过期吗?

回答:《职工带薪年休假条例》第五条规定:单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。年休假在1个年度内可以集中安排,也可以分段安排,一般不跨年度安排。

单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的,可以跨1个年度安排。

问题4:未休年休假有补偿吗?

回答:《职工带薪年休假条例》第五条规定:单位确因工作需要不能安排职工休年休假的,经职工本人同意,可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天

数,单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

问题5:哪种情况不能休年休假?

回答:《职工带薪年休假条例》第四条规定,职工有下列情形之一的,不享受当年的年休假:(一)职工依法享受寒暑假,其休假天数多于年休假天数的;

(二)职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的;

(三)累计工作满1年不满10年的职工,请病假累计2个月以上的;

(四)累计工作满10年不满20年的职工,请病假累计3个月以上的;

(五)累计工作满20年以上的职工,请病假累计4个月以上的。

职工已享受当年的年休假,年度内又出现以上第(二)、(三)、(四)、(五)项规定情形之一的,不享受下一年度的年休假。

职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间,不计入年休假假期。

问题6:带薪年休假是否只按本单位工龄计算?

回答:在年休假天数认定上,一些企业只根据在本单位工作时间计算,不将之前的工龄计算在内。这种做法是不符合规定的。

根据《企业职工带薪年休假实施办法》第四条规定:年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间,以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间,应当计为累计工作时间。

□沪工

近日,咸阳市彬州市人民医院医护人员走上街头,为当地群众进行常规身体检查,以实际行动为群众健康保驾护航。



近日,咸阳市彬州市人民医院医护人员走上街头,为当地群众进行常规身体检查,以实际行动为群众健康保驾护航。



近日,咸阳市彬州市人民医院医护人员走上街头,为当地群众进行常规身体检查,以实际行动为群众健康保驾护航。

举报公司偷税漏税是否违反保密义务?

职工信箱

百事通先生:

由于我在工作中需要接触到公司的高级商业秘密,因而公司与我的劳动合同中约定:我不得向任何机关或个人披露涉及公司的商业秘密,公司一次性向我支付3万元保密费;如有违反,我必须向公司承担20万元违约金。两个月前,我从公司离职后,基于知道公司存在严重的偷税漏税行为,出于正义而向有关部门进行了举报。公司随即以我保密义务,构成违约为由要我支付20万元违约金。请问:我的行为究竟是否构成违约?

读者 吕瑶

吕瑶同志:

你的行为不构成违约。一方面,本案所涉相关内容违法。《税收征收管理法》第三条、第十三条分别规定:“税收的开征、停征以及减税、免税、退税、补税,依照法律的规定执行;法律授权国务院规定的,依照国务院制定的行政法规的规定执行。任何机关、单位和个人不得违反法律、行政法规

的规定,擅自作出税收开征、停征以及减税、免税、退税、补税和其他税收法律、行政法规相抵触的决定。”“任何单位和个人都有权检举违反税收法律、行政法规的行为。收到检举的机关和负责查处的机关应当为检举人保密。税务机关应当按照规定对检举人给予奖励。”公司为了防止你将之泄露,使偷税漏税行为不被追究甚至能长此下去,将之纳入商业秘密范围,对你给予利益并设置巨额违约金,企图逼迫你守口如瓶,剥夺你的举报权利,明显既与之相违,也损害了社会公共利益。另一方面,相关内容对你没有法律约束力。虽然《劳动合同法》第二十九条规定:“用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定,全面履行各自的义务。”但其第二十六条第(三)项也指出“违反法律、行政法规强制性规定的”劳动合同无效。《合同法》中关于“违反法律、行政法规的强制性规定”的合同,从一开始就没有法律约束力。正因为本案所涉劳动合同中的相关内容具有对应特征,决定了对应内容自始无效,公司自然不能将之作为追究你违约责任的依据。 □百事通

浙江优化新业态劳动用工服务 保障新业态从业人员休息休假

据中工网讯 近日,浙江省人社厅发布优化新业态劳动用工服务的指导意见,要求尊重新业态劳动用工的市场规律,建立健全新业态劳动用工管理制度,有效保障新业态从业人员休息休假。意见提出,新业态企业和新业态从业人员协商一致意见,可以在劳动合同或者相关协议中明确具体休息休假或经济补偿办法,经当地人社部门批准后,可以根据生产实际情况实行特殊工时制度。业务饱满时,在保障从业人员身体健康的前提下,可以适当延长工作时间;业务清淡时,可以采取集中放假、轮岗轮休、待岗培训等方式,尽量做到少裁员或不裁员,促进就业稳定。

与企业建立劳动关系的新业态从业人员,意见明确应依法参加社保。实行员工制的家政服务企业应与招用的家政服务人员签订劳动合同,按月足额缴纳企业职工社保费;家政服务人员不符合劳动合同情形的,员工制家政服务企业应与其签订服务协议,家政服务人员可作为灵活就业人员自愿参加企业职工社保或城乡居民社保。

同时,将推行新业态企业“承诺+信用”管理模式。依托新业态企业所建平台开展生产经营活动的关联单位,应承担本单位员工工资支付主体责任。关联单位与员工按时确认工资金额后,可委托新业态企业所建平台发放工资。关联单位发生违法拖欠工资行为的,其不良行为记录同步纳入信用管理。新业态企业应协助关联单位加强劳动用工管理,并向人社部门提供关联单位的基本

信息。意见指出,要充分发挥工会、行业协会等单位的积极作用。各地要以新业态中小企业为重点,大力开展区域性行业性集体协商活动,着重就行业性工资单价、劳动定额标准等内容开展集体协商。推动行业协会制定行业用工规范和劳动标准,通过行业自律来规范新业态企业用工。此外,意见还要求人社部门针对新业态企业用工特点,指导规范企业依法用工,分类量身定制监管规则和标准,健全劳动保障信用评价、守信激励和失信惩戒制度,推进“互联网+监管”,协同相关行业主管部门和有关单位,维护新业态从业人员合法权益。

他山之石

公司聚餐女子醉酒死亡 责任由谁负

典型案例

跨年聚餐本是一件喜庆事,而就在去年,四川邛崃一女子在公司组织的元旦饭局上醉酒后死亡。

事发后,其家属将当日组织聚餐的公司、就餐店家、同桌就餐者一并告上法庭,索赔百万。当地法院近日审理后判决,确定该公司按照20%的比例分担赔偿责任,剩余部分由死者自行承担。

公司应担责 死者自负责

法院审理认为,根据本院查明的事实,周某在参加医美公司组织的聚

餐活动中,造成周某死亡的原因与其饮酒过度有一定的因果联系。

本案中,周某作为成年人,应当具备自我保护的意识和能力,在餐桌上应当根据自身的状况选择适当饮酒或者不饮酒,并且能够预见过度饮酒潜在的有害性。周某一旦选择饮酒,应当量力而为,适可而止。而周某明知或者应当知道醉酒的危害性,却没有控制自己的饮酒行为。故周某对自身死亡结果具有重大过失,其应当承担主要责任。

法官介绍,医美公司组织、召集员工聚餐,该行为本身并无不当,也无过错。但医美公司在已意识到周某因饮酒可能导致其发生人身损害危险时,安排员工将周某送回家中,而未

进一步采取必要的救护措施。因此,医美公司作为聚餐组织、召集者,其未尽到必要的安全保障义务,应承担一定的责任。

法院认为,火锅店作为餐饮管理者,其仅仅是餐饮的提供者,对就餐者的饮酒行为而言,没有证据表明火锅店对周某的饮酒行为以及死亡后果存在过错,火锅店不应承担责任。

至于同桌就餐的5名同事是否承担责任,法院认为,根据已查明的事实,在就餐中途,同桌的张元某、康某、陈某因故提前离席,本案也没有证据证实同桌就餐的人存在劝酒、斗酒等行为。法院不予采纳原告提出同桌就餐者应承担责任的请求。

判决 公司承担20%责任

法院审理确认,此次损害对原告三人造成的各项损失共计779321.50元。法院对周某的不幸离世感到遗憾,对其家人也深表同情,综合考虑周某与医美公司对于导致发生该次损害事故所起的作用,以及双方各自过错的严重程度等因素,确定医美公司按照20%的比例分担赔偿责任,剩余部分由周某自行承担。

鉴于医美公司之前已经给付给周某家人20000元,法院判决,被告医美公司在判决生效后十日内,给付原告李某某、周某某、王某某赔偿款13万余元。 □戴芷芯

雷婧 摄

雷婧 摄