

■权益视点

镇江市总工会发布今年第1期维权预警信息:

回城路上,请带好这份防骗指南!

通讯员 冯小龙 记者 范翊

春节过后,农民工返城务工开始进入高峰期。针对农民工在找工作、订立劳动合同过程中容易遇到的侵权隐患,镇江市总工会发布今年第1期维权预警信息,希望农民工朋友们在返城路上不仅有亲朋好友的祝福相随,也带上工会组织为大家准备的这份“防骗指南”。

指南一:网上招工诱惑大,职工应聘需谨慎

“电话销售底薪每月6000元,提成另算;300元/天在家工作,年满18有手机能上网即可;长期驻澳洲木工、瓦工,月薪人民币3万元起……”打开招聘网站,不少类似的招工信息充斥其中,“出国、提成、在家兼职”,这些博人眼球的字眼配上“低门槛高收入”的幌子,对急着找工作的农民工来讲可谓“诱惑力”十足。

岂不知,这“糖衣炮弹”背后藏着满满的“套路”。“加了他们留的微信,转了200块钱的中介费之后就被拉黑了,”农民工小王来到镇江市职工服务中心,诉说自己的被骗经历,“想着过了年回来就能有班上,结果人还没到城里,钱就被骗走了。”网上招工诈骗防不胜防,农民工该怎么避开陷阱呢?

律师出招: 一般这种网上招工诈骗的伎俩,有几个固定招数。第一招“趁虚而入”,骗子利用农民工返城急切就业的心理,冒充中介、劳务公司许诺介绍工作,以此骗取中介费;第二招“画饼充饥”,骗子用“低门槛高收入”的工作诱惑农民工,签订所谓的劳务合同,然后就以各种理由要体检费、培训费、签证费等;第三招“暗度陈仓”,骗子打着电话销售、网上兼职的幌子,吸引农民工加入微信群、qq群,通过网上聊天骗取农民工的信任,然后就以代销商品、刷单等理由收取所谓

的“本金”。找工作的过程中,一定要提高警惕,看清这些套路。

指南二:乡音亲切易轻信,初到异地要留心

“老乡,你就跟我走,拉你过去马上就能上班。”火车站、汽车站周边,时常出没一些骑着摩托、开着小面的司机,看到拖着行李的进城务工模样的,就主动上前套近乎,问是不是找工作,并许诺可以帮忙介绍到附近工厂、酒店上班。“到了地方,是一个厂门口,就把我放下了,要200块钱车费。人生地不熟的,我只能给了。”农民工小高就是上了一辆类似的“黑车”,司机拉着他转来转去,到了一个门口放着招工牌子的工厂,赶他下车并索要车费。“说是老乡,问了厂里保安,才知道他们根本就是骗子。”

律师出招: 初到一个陌生的城市,最好是提前联系当地的亲朋好友来接站,或者选择乘坐公交、地铁、出租车等交通工具,切勿轻信这些“黑车”司机。如果没有人可以帮忙介绍工作的话,可以拨打当地的12345市民服务热线,询问当地人才中心、人力资源市场、外来务工人员就业服务中心的位置,前往正规的就业机构寻找合适的工作。

指南三:劳动合同很重要,规范签订防后患

“签合同有啥用啊?你干的多就拿的少,干得少就拿钱,签不签都一样。”正是吃准了农民工维权意识薄弱的心理,一些用人单位以各种借口不和农民工签订劳动合同;有的虽然草草签了,但合同内容缺乏工资标准、工作地点、工作岗位等必要内容;还有的签了

合同之后单位以各种借口收回。

律师出招: 《劳动合同法》规定,建立劳动关系,必须订立书面劳动合同,且合同内容应当具备双方基本信息、合同期限、工作地点、工作内容、工资、社会保险等必备条款。如果单位拒不签订书面劳动合同,或者是签了合同之后单位以各种借口收回,那农民工朋友们一定要注意了,平时在工作中注意收集、保存一些和工作相关的证据材料,比如工资条、工作证、签到单、工作押金条、欠条等等,增强证据意识,万一发生欠薪、工伤等劳动纠纷,能够有理有据,避免维权时“口说无凭”。

指南四:社保不交多拿钱,不可贪心隐患大

“交了社保你们也拿不到实惠,还不如折算成现钱,我们这是在做好事啊!”一些单位利用农民工对社会保险不了解,想多拿现钱的心理,和农民工约定不交社保,并承诺以社保补贴的名义每月支付给农民工几十到数百元不等,远低于应缴纳社保费的报酬;有的单位甚至要求农民工签订自愿放弃社会保险的协议等,意图逃避缴纳社会保险的法定义务。

律师出招: 社会保险是国家强制实行的保障制度,《社会保险法》等法律法规明确规定,参加社会保险、缴纳社会保险费是用人单位和劳动者必须同时履行的法定义务,不容商量、自主约定。没有交保的农民工,一旦在工作期间发生工伤等涉保纠纷,合法权益将难以得到保障。农民工就业后,遇到单位不缴、欠缴社会保险费的情况,可通过拨打12333等途径直接向劳动监察机构投诉举报,由相关机构依法查处单位的违法行为。

■董律师信箱

春节期间加班,该怎么执行法律规定

春节上班伊始,我们接到多起职工关于春节期间加班的法律咨询。小李问:除夕当天被单位安排加班,加班费是按照工资标准的2倍还是3倍计算?钱先生问:单位春节前要求我初一加班,我拒绝了,现在担心单位开除我,请问单位可以开除我吗?机关干部小张问:我大年初三被单位安排加班,请问是否有加班费?

关于加班费计算标准,《劳动法》第四十四条规定:安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬;休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的百分之二百的工资报酬;法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

根据《国务院办公厅关于2018年部分节假日安排的通知》,春节2月15日至21日放假调休,其中2月16日、17日和18日属于法定节假日,2月15日、19日、20日和21日是调休放假。2月15日即除夕不是法定休假日,而是休息日调休。

因此,小李在除夕加班,单位应当安排安排其同等时间的补休,不能安排补休的,要按照不低于本人工资标准的2倍支付加班费。

《劳动法》第四十条规定,用人单位应当在元旦、春节、国际劳动节、国庆节等节日期间,依法安排劳动者休假。第四十一条规定:“用

人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间,一般每日不得超过一小时;因特殊原因需要延长工作时间的,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三小时,但是每月不得超过三十六小时。”

根据上述规定,劳动者在法定节假日有休息休假的权利,如果用人单位需要劳动者加班的,应当与劳动者协商,征得劳动者的同意。除非出现劳动法第四十二条规定的劳动者不得拒绝加班的几种情形之外,劳动者有权选择休假而拒绝加班。因此,单位不能以钱先生拒绝加班为由解雇他。

关于机关干部小张咨询是否有加班费的问题,首先要明确公务员不适用劳动法规定。原劳动保障部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》规定,公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体工作人员,不适用劳动法。对于公务员加班,《中华人民共和国公务员法》第七十六条第二款规定,公务员实行国家规定的工时制度,按照国家规定享受休假;公务员在法定工作日之外加班的,应当给予相应的补休。法律对公务员加班,明确规定可以补休,但对于是否发加班费未有明确规定。在法无明文规定的前提下,发放公务员加班费显然是没有依据的。因此,小张所在

单位可以安排小张补休。**董彬**

■提个醒

商场为专柜代招工,发生劳动争议咋办?

现实生活中,一些大型商场、购物中心往往会与入驻的品牌供应商约定,由商场代其招聘促销员、导购员等。劳动者至商场、购物中心等用人单位应聘时,经常分不清自己所应聘岗位的实际用工主体,导致发生劳动争议后相应权利得不到及时的保障。那么,商场为专柜代招员工,发生劳动争议谁来担责?

甲购物中心与乙品牌供应商签订《供应商进场经营合同书》,约定乙品牌供应商租赁该购物中心三楼专柜经营乙品牌商品,由甲购物中心代其招聘促销员、工资、相关福利和各项社会保险均由乙品牌供应商承担,且促销人员必须服从甲购物中心的统一管理,遵守甲购物中心的商场规章制度。丁某于2011年至甲购物中心人事部应聘营业员后被安排在乙品牌柜台任营业员,劳动报酬由乙品牌供应商发放。甲购物中心未与其签订书面劳动合同,也未为其缴纳社保。2015年6月25日甲购物中心被法院宣告破产。丁某为工资、相关福利和社保提起诉讼,请求确认其与甲购物中心存在劳动关系、对甲购物中心享有职工债权。

法院经审理查明,根据甲购物中心提供的证据,乙品牌非甲购物中心经营,甲购物中心虽对该品牌的营业员进行了统一管理,但该管理系甲购物中心基于经营合同约定和行业惯例而实施,并非用人单位对劳动者的管理,且甲购物中心获得利润来

源于为乙品牌供应商提供商场经营场地租金等,而非丁某的劳动成果。此外,丁某亦未能提供其他证据佐证甲购物中心作为用人单位向其支付过劳动报酬,而其劳动报酬由乙品牌供应商发放,故丁某与甲购物中心之间不存在人格上、经济上和组织上的从属性,双方之间不存在劳动关系。法院判决驳回丁某诉讼请求。

南京大学劳动法律援助项目引自法官的说法:劳动关系是指用人单位向劳动者给付劳动报酬,由劳动者提供职业性劳动所形成的法律关系。用人单位可以安排劳动者的工作时间、内容、进度,通过制定规章制度等方式对劳动者进行综合管理,双方之间具有一定的人身依附性。而商场按照与入驻商家的合同约定对该人驻品牌的营业员进行管理,统一上下班时间、制服、举行活动等,仅仅是一般性管理,管理范围也有限,不具有人身属性,此种管理本质上是对入驻商家的管理,并非劳动关系性质的管理。

在此提醒广大劳动者,至商场、购物中心等用人单位应聘营业员时,应注意分清用工主体的区别,知晓所应聘岗位的实际用工主体,并要求签订书面劳动合同,以便发生纠纷时相应权利得到保障。而商场代人驻品牌招聘营业员时应主动告知劳动者实际情况,以防止日后纠纷发生,增加经营风险。**朱波**

■法院在线

家庭装修,工人意外受伤谁“买单”

通讯员 孙静芳 记者 丁彬彬

2016年7月底,胡某找到吴某为其家庭房屋进行装修,并约定:材料由胡某提供,所需工具由吴某自备,装潢完工后,胡某支付吴某工钱。

吴某接下这个装修活后,又联系之前和他有过合作的陈某,一起为胡某的房屋进行装修。

2016年8月7日吃午饭时,两人喝了几瓶由胡某提供的啤酒,其中陈某喝了2-3瓶。饭后,陈某开始干活时不慎从活动架上摔下,致右肘胫骨骨折,住进了医院。

装修工程结束后,房主胡某根据之前的约定,按每人每天180元向吴某支付了他们俩的全部工钱,而吴某只以每天180元支付了陈某工作期间的工钱。

对此,陈某不服,认为吴某雇佣其工作,是雇主;胡某则是受益人,两人应共同承担其医疗费和各项损失,并于2016年9月13日向泗阳法院提起民事诉讼。

■以案说法

未缴社保,职工离职后生病单位也难逃其责

通讯员 易怀丽 记者 周新林

第七十三条 劳动者在下列情形下,依法享受社会保险待遇:

(一)退休;

(二)患病;

劳动者死亡后,其遗属依法享受遗属津贴。

劳动者享受的社会保险金必须按时足额支付。

2、《劳动保护条例》

第十三条

疾病、非因工负伤、残废待遇的规定:

甲、工人与职员疾病或非因工负伤,应在该企业医疗所、医院或特约医院医治,如该企业医疗所、医院或特约医院无法医治时,应由该企业行政方面或资方转送其他医院医治,必须住院者,得住院医治。其治疗费、住院费及普通药费,均由企业行政方面或资方负担;贵重药费、就医路费及住院时的膳费由本人自理。

第十四条

工人与职员及其供养的直系亲属死亡时待遇的规定:

乙、工人与职员因病或非因工负伤死亡时,由劳动保险基金项下付给丧葬补助费,其数额为该

企业全部工人与职员平均工资一个月。另由劳动保险基金项下,按其本企业工龄的长短,付给供养直系亲属救济费,其数额为死者本人工资三个月至十二个月。详细办法在实施细则中规定之。

3、《社会保险法》

第二条 国家建立基本养老保险、基本医

疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险制度,保障公民在年老、疾病、工伤、失业、生育等情况下依法从国家和社会获得物质帮助的权利。

第十七条 参加基本养老保险的个人,因病或者非因工死亡的,其遗属可以领取丧葬补助金和抚恤金。所需资金从基本养老保险基金中支付。

4、《劳动争议调解仲裁法》

第二十五条 丧失或者部分丧失民事行为能力的劳动者,由其法定代理人代为参加仲裁活动。劳动者死亡的,由其近亲属或者代理人参加仲裁活动。

第二十七条 劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

【特别提示】

依照国家相关规定,参保职工死亡的,从死亡的次月起,停发工资并且发给丧葬补助费,有供养直系亲属的,发给一次性抚恤金,个人养老保险账户余额可以作为遗产继承,就医期间的医疗费用,由医疗保险报销。而有些用人单位为了节约成本,不为职工缴纳医疗保险,职工生病或死亡后无法享受医保规定的相关待遇。若职工本人或其近亲属或代理人在法定期限内申请仲裁或向法院提起诉讼,用人单位仍然要承担法律规定可由医疗保险报销的那部分费用。

劳动者在哪些情况下,用人单位不得解除劳动合同?

答:有下列情形之一的,用人单位不得依照《劳动合同法》第40、41条规定解除劳动合同:

(一)从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查,或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;

(二)在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;

(三)患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的;

(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的;

(五)在本单位连续工作满15年,且距法定退休年龄不足5年的;

(六)法律、行政法规规定的其他情形。



【案情介绍】

职工小朱在连云港市一家企业上班5年多,没有签订劳动合同,也没有缴纳社会保险。2017年春节前,找老板要求涨工资,老板不同意,春节后上班第一天又去找,老板还是不同意,一气之下他就离开了这家企业。一个月后,他感觉身体不舒服,便去医院检查,化验结果出来,发现是癌症晚期,又过两个多月,人便离世。家里有三个尚未成年的孩子需要抚养。作为家里顶梁柱的丈夫离开,又因看病花去一大笔医疗费,因单位没有给他缴纳社会保险费导致医疗费没法报销,给一家人的生活雪上加霜。死者家属去找他原工作单位,要求给点补偿,单位说他是自己离职的,而且病是离职后发现的,不同意给。死者家属遂向当地工会求助。

【依法答疑】

法律规定,医疗保险是社会强制保险,如果用人单位没有给员工购买医保,员工生病后,本可通过医保报销的医疗费应该由公司承担。本案中,这名职工的单位没有给他办理社会保险手续也没有为他缴纳社会保险,导致他生病后无法享受医疗保险待遇。从他离开单位到生病离世不到四个月,而申请劳动仲裁的时效是一年,家属有权要求用人单位承担看病的诊疗费及法律规定的丧葬费、抚养费。因他人已不在世,孩子未成年,作为其配偶可以依法申请劳动仲裁或起诉。

【法条链接】

1、《劳动法》

第七十二条 社会保险基金按照保险类型确定资金来源,逐步实行社会统筹。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。

(六)用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的;

(七)用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的;

(八)用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;

(九)用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;

(十)用人单位违反法律、行政法规强制性规定的;

(十一)用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的;

(十二)用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的;

(十三)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

■12351热线

哪些情形下劳动者可以解除劳动合同?

答:有下列情形之一的,依照劳动合同法规定的条件、程序,劳动者可以与用人单位解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同:

(一)劳动者与用人单位协商一致的;

(二)劳动者提前30日以书面形式通知用人单位的;

(三)劳动者在试用期内提前3日通知用人单位的;

(四)用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;

(五)用人单位未及时足额支付劳动报酬的;



日前,扬州市总工会联合市司法局来到市中心五星电器广场,共同开展“尊法守法·携手筑梦”服务农民工公益法律服务行动。