

根治欠薪进行时

厦门劳动保障监察员的24小时

有这么一群人,他们是工地的常客,和农民工打交道最多,他们的足迹踏遍厦门市的每个角落,有劳资纠纷的地方就有他们,虽然工作琐碎繁忙,但只要农民工的欠薪问题解决了,他们就能踏实安心,他们被称为“农民工的守护神”。

让我们走近厦门市劳动保障监察支队监察二科(以下简称“监察二科”),记录劳动保障监察员们,在根治欠薪冬季专项行动中平常又忙碌的一天。

》》8:00

一天的工作从早会开始

像往常一样,8点上班。8点10分,监察支队的小会议室就亮起了灯,每天雷打不动的碰头会是他们的惯例。

会议由科长杨志阳主持,主要梳理当天工作、布置任务、讨论欠薪案件进度。“我昨晚接到网上讨薪线索,今天一人跟我去工地处理,另外一人值班,两人待警,其他人处理手头案子。”杨志阳这样布置。

走进监察二科,每位监察员的桌上都摆放着各种文件,其中一部分就是欠薪案件的卷宗。一散会,一级主任科员陈雄珍监察员就回到办公室,处理会上分配的投诉案件。

“农民工的工资问题,不管金额多大,对他们都是大事,尽快解决才能让他们放心。”陈雄珍首先通过电话和双方沟通,详细了解经过,再找到劳资双方的争议核心。

纠纷若能通过电话调解,就不用再去工地现场,若解决不了,即使是几百元的纠纷,监察员也会第一时间赶往现场。“不管多少钱,群众利益无小事。”

》》9:00

切中要害问问题 严谨认真查台账

了解完案件详情,9点,杨志阳和另一监察员、四级主任科员李亚文整理好

着装,携带执法记录仪,将笔、纸、红印泥等装进作业包,赶往厦门市湖里区一处项目工地,调查工程收尾阶段农民工工资结算情况。

在监察二科,去工地处理问题,2个人是标配:1人负责询问情况,另1人负责看台账,查漏洞。

每次到现场,监察员的面前总会垒起如山般厚厚的台账,但他们已经练就了“火眼金睛”,总能在短时间内翻阅完,并能精确地找到问题所在。

“农民工平时上班有没有进行实名制管理,他们工资是不是有专用账户,是不是银行按月代发工资,工资保证金是不是到位?”杨志阳和李亚文两个人一边问话,一边快速翻阅台账,问得句句切中要害,查得笔笔考究本末。

项目部劳资专管员,是杨志阳主要的询问对象。劳资专管员负责农民工劳动合同、考勤、工资支付等情况,是每个施工现场必须配备的人员。看完台账,李亚文针对台账中存在的问题,提出了整改意见。

》》10:24

拖了3个月的工资终于发了

杨志阳和李亚文又赶往下一个在建工程项目,对反映的欠薪问题进一步调查核实。

几天前,一农民工反映所在项目拖欠其8月份工资,监察二科接到反映欠薪问题后,立刻联系当事人,但多次联系未果。一般情况下,此类案情属无效投诉,但监察员没有放弃,尽管提供的信息只有某项目某班组,他们还是决定追查到底。

“这个当事人就在你们工地,反映了好几次,怎么可能查不到信息?你们找项目班组长,肯定有这个人。”杨志阳问负责人。杨志阳和李亚文一边查实名制管理系统,一边继续等负责人寻找,近1

个多小时,几经周折,终于找到了当事人。

原来,该公司曾有一个与当事人同名同姓的员工,工资被发放到了此人账户,而这个人早已离职。查明了事情原委,项目负责人当场承诺,该月工资本月内就会发放到当事人银行卡上,双方的误会解开了。

》》12:20

午休期间还在协调问题

匆匆吃过午饭,12点20分,午休间隙,监察二科又接到警情,杨志阳和陈雄珍顾不得休息,第一时间奔赴现场,与建设局一起处置,经过1小时的协调,劳资双方的纠纷处置好,他们才回到办公室。

》》14:30

冒雨赴工地 送去政策宣讲

对监察员来说,2020年年底这段时间,几乎容不得半点歇息。下午一上班,杨志阳又和陈雄珍赶往施工现场宣讲劳动法律法规。

冬雨下,杨志阳和陈雄珍顾不上工地淤泥坑洼地,撑着伞大踏步地赶往工地会议室。宣讲前,杨志阳先在工地门口贴上提醒标语。

“贴标语是有用的,看着简单,但用处大,能帮助农民工兄弟维权。”杨志阳说。

一边跟农民工宣传,一边还要深入企业宣讲。按照“谁执法谁普法”要求,监察二科定期组织召开劳动用工和工资支付规范化管理培训会,“这样也能更好地从源头上减少劳资纠纷问题。”杨志阳介绍。

杨志阳讲课,陈雄珍就在一旁查看项目台账,桌上摆放着厚厚几叠材料,包括农民花名册、身份证信息、工资卡信息、劳动合同等。他边看边记,一小会儿功夫,记了满满2页,再结合项目实际,给工地负责人一一讲解。

宣讲结束,杨志阳和陈雄珍身边又围了几个人,企业问,他们答,回到办公室时已是下班时间。

》》17:30

夜间值班也要提神

就在下班前5分钟,杨志阳接到白班值班员的电话,需携带值班物资,进入110联动值班室内开始夜间值班。

杨志阳进入值班室,叫了一份外卖,便开始准备工作:整理文件、梳理案件、打开公共安全平台,做好一切准备,开始值班。

值班室布置简单,一张床、一个电话、一张桌子和两台电脑。一整夜,灯都得亮着,电脑也得亮着,就算值班人员稍微躺会,也不能睡熟,人得时刻提着精神,好应对突发警情。

若有警情响起,杨志阳要向报警人了解报警情况,有的电话解答,有的需上报领导,通知待警人员到现场处置。

》》次日8:00

循环往复 开启全新24小时

天亮了,新的24小时又开始了。监察员们的24小时,就是这样一天一天循环往复。

监察员的一天,既有奔波的繁忙,也有误解的泪水。但对他们来说,工作的成果是他们奋斗的动力,也会带给他们胜利的喜悦。

“每次看到劳动者那感激的眼神,听到企业感谢的话语,我感觉付出和辛苦都能化作动力,一切都值了!”这是杨志阳的心声。

就是这么一群人,他们恪尽职守、勤勉质朴、默默守护着农民工的合法权益。“农民工按时足额拿到工资,项目建设顺利推进,平平安安过年!”这是农民工的心愿,也是劳动保障监察员的心愿!
(通讯员 张鑫惠)

政和

国企退休人员档案有“新家”

本报讯 日前,政和县人社局根据《政和县国有企业退休人员社会化管理工作方案》,与相关部门对接协作,有序推进全县国有企业退休人员社会化管理服务档案移交工作。截至目前,共接收16家国有企业退休人员社会化管理服务档案400余份。

为推进方案实施,该局指定专人负责,明确工作职责,加强与财政、档案、国有企业等部门沟通联系,确保档案移交及时顺畅;组织学习《方案》精神,强化工作人员对政策内容的把握,提高业务经办效率,“让数据多跑路,让企业少跑腿”;严格档案管理,按企业进行分类保存,建立健全电子档案信息台账,确保移交的退休人员信息登记在册,做到不错接、不遗漏,为下一步档案规范化管理服务做好铺垫。
(通讯员 曹万平)

顺昌

仲裁新模式畅通维权路

本报讯 2020年以来,顺昌县共受理劳动争议案件76件,结案73件,其中裁决16件,调解57件,为劳动者追回经济损失455万元。这得益于该县创新服务模式,完善多元化纠纷调处机制,有效化解各类纠纷,依法维护用人单位和劳动者合法权益。

按照“人社服务快办行动”要求,顺昌县实行快立、快审、快结“三快模式”,对符合受理条件的及时立案,优化办案流程,方便办事群众,畅通劳动者维权“最后一公里”;发挥基层调解组织作用,加强与妇联、工会、社区等部门沟通协调,合力开展大型劳动法律法规宣传,深入企业开展劳资培训,同时坚持以调解为主,凡不符合受理条件的案件积极引导当事人依法处理,力争把矛盾化解在基层;规范仲裁院建设,将劳动监察和劳动仲裁整合办公,加强协调配合,缩短劳动者维权时间,真正实现劳动仲裁和监察的实质性合作。
(通讯员 林志红)

惠安

上调城乡居民养老保险金

本报讯 经惠安县政府同意,惠安县城城乡居民养老保险基础养老金由每人每月160元提高至167元,从2020年7月1日起执行,补发及新标准养老金已于上月22日发放到位,惠及10.42万名城乡居民待遇领取人员。

这是“十三五”以来,惠安县第五次提高城乡居民基础养老金标准,从2016年初的每人每月100元提高至167元,较省定标准高出37元。
(通讯员 潘丽超)

年终奖发放避免 8大误区

依据相关法律规定,年终奖的性质属于劳动报酬。而对年终奖如何发放,用人单位有一定的自主权。但这种自主权的行使并非随意而为,用人单位对年终奖不能想发就发、想不发就不发;亦不能想给谁就给谁、不想给谁就不给;更不能给多少算多少,其发放必须遵守法律法规规定,不可陷入8个误区。

误区1

书面合同没有约定当然没有年终奖金

姜春雪所在公司对员工年终奖未做明确、具体的规定,但每年都会根据生产及经营情况发放一定数额的年终奖。2019年1月,姜春雪领取的2018年度(8个月)年终奖为6400元。

据此,姜春雪于2019年2月中旬辞职后,要求公司向其给付2019年1个半月的年终奖,但被公司拒绝。

【评析】

一般来说,用人单位发放工资的正确做法是:在劳动者离职时,将其工资计发至劳动关系解除或者终止之日。相应地,当劳动关系解除或者终止时,劳动者享有的月度奖、季度奖、年终奖等支付周期未届满的工资,应当按照其实际工作时间折算后计发。

《合同法》第36条规定:法律、行政法规规定或者当事人约定采用书面形式订立合同,当事人未采用书面形式但一方已经履行主要义务,对方接受的,该合同成立。

根据上述规定,姜春雪所在公司存在每年发放年终奖惯例,属于“一方已经履行主要义务,对方接受的”的情形,可以视为公司每年向员工发放年终奖的合同成立。因此,公司应当向姜春雪发放在职期间的年终奖。

误区2

给谁发奖企业决定奖金只给在册员工

范思奇于2012年9月26日入职某化工精密公司,此后续签过3次劳动合同。其中,2018年9月28日签订的是无固定期限劳动合同。

2019年11月30日,公司以范思奇严重违纪为由与其解除劳动合同并予以通告。2020年2月,范思奇要求公司向其给付2019年11个月的年终奖。公司答复称:经工会审议,公司2020年1月8日通过了《2019年度奖金发放办法》。该办法规

定奖金发放对象是:奖金发放日即2020年1月25日在册的公司正式员工。因此,范思奇不能获得年终奖。

【评析】

公司做法与法律规定相悖,不具有法律效力。

国家统计局发布的《关于工资总额组成的规定》第4条、第7条规定,奖金属于工资总额组成范围。奖金是指支付给职工的超额劳动报酬和增收节支的劳动报酬,包括生产奖。国家统计局《关于工资总额组成的规定》若干具体范围的解释》第二条规定:“生产业务奖包括……年终奖劳动分红等。”

根据以上规定,年终奖是奖金的一种,是工资的组成部分,属于劳动报酬的范围。根据同工同酬及公平原则,即便范思奇因违纪被解除劳动合同,但其在相应期间提供了正常劳动,应当得到与其他员工同样的、包括年终奖在内的劳动报酬。

误区3

合同约定发奖条件即使违法也要执行

张立德于2017年1月入职某商贸公司,双方签订2年期劳动合同的同时,还签订了《考核细则》。该细则规定:公司发放年终奖以在岗、在册为基本条件,不管何种原因在年底前离开公司人员不享受年终奖。

2018年12月初,张立德表示合同到期后不再续签。双方结算时,张立德要求公司给付2018年度年终奖。公司答复称双方签订的《考核细则》有明确规定,且你已签字认可,不能享受年终奖。

【评析】

《劳动合同法》第26条第2项规定:用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的,合同无效或者部分无效。

案例中,公司关于“年底前离开公司人员不享受年终奖”的规定,属于用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利情形。该条款与《劳动法》《劳动

合同法》规定的用人单位不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资的规定相冲突,应属无效条款。因此,劳动者无论何种原因在年终奖发放前离职,用人单位均应支付。

误区4

年底双薪属于奖励可以替代年终奖金

孙美华所在公司为留住员工,对员工年底双薪(或十三薪)和年终奖发放做出明确规定:每年12月底计发双薪,翌年3月底计发年终奖。但是,对每年年初离职员工,不再计发年终奖。

2020年2月25日,孙美华离职。同年4月初,孙美华得知公司为在职员工计发了1.8万元至3万元不等的年终奖。于是,她要求公司向其补发年终奖,但遭到拒绝。

【评析】

年终奖与年底双薪,两者具有本质上的区别。其中,年底双薪是工资,与一般的月薪是同种性质,没有奖金性质,是劳动者应得的劳动报酬。而年终奖是一种奖金,是对员工全年劳动的超额劳动报酬,与年底双薪没有关系。

案例中,公司以制度形式规定“每年年初离职员工不再计发年终奖”,以年底双薪(或十三薪)代替年终奖没有法律依据。因此,只要孙美华所在公司给其他员工计发了年终奖,就应当按照同工同酬原则及相关法律法规规定,向孙美华给付相应的年终奖。

误区5

员工不退休终奖可以不准其辞职

胡小姐是一家公司的技术员。2018年11月初,她动了要辞职的念头。不过,考虑到快发年终奖,她决定缓一缓,待领取年终奖后再辞职。

2019年2月,胡小姐如愿领取了8800元年终奖。之后,她向公司递交了辞职信。可是,公司提出:离职可以,但要退回年终奖。

【评析】

年终奖是用人单位在一年结束时,根据其生产经营的效益,为激励员工工作积极性而设置的一项奖励措施。

无论员工与公司签订的合同是否到期,员工都享有辞职的权利。如果公司以退回奖金为条件或相要挟,否则不同意员工辞职,是违法的。对此,《劳动合同法》第37条规定:劳动者提前30日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。因此,胡小姐只要提前30天通知公司即可辞职,无需考虑其他因素。

误区6

领多少奖金就扣多少税无需先行扣除必要费用

田晓静是一家酒业公司推销员。该公司对销售人员实行报酬与销售业绩捆绑的方法计发年终奖,在年终按销售额10%的比例兑现奖金。2019年她完成销售310万元,按规定应得到31万元的年终奖。可公司告知她,按个人所得税规定,公司需代扣税款7万余元。

田晓静认为,自己在销售过程中,支付大量的差旅费、招待费、通信费等应先扣除,之后才能扣税。而公司称:年终奖纳税按实际领取额计算没有错。

【评析】

田晓静在推销工作中确实需要支出现大量差旅费、招待费等费用。因此,公司在计算年终奖时应将这些费用先行剥离,之后再按规定扣缴税款。

误区7

奖金可以分期发放谁若错过不予补发

刘洪恩所在公司的《员工手册》规定:员工当年的年终奖分3年兑现,若员工离职,未兑现完的年终奖不再兑现。刘洪恩于2019年12月初辞职,公司只给他结算了工资,未发放年终奖,理由就是上述规定。

【评析】

原劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若

干问题的意见》第53条规定:劳动法中的“工资”是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定,以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬,一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。

案例中,虽然公司有权以《员工手册》形式规定分期兑现年终奖,但其对离职员工不再兑现年终奖的规定与法律规定相悖,是无效的。当劳动者离职时,用人单位就应一次性与劳动者结算清,不得拖欠,更不能以其有相关规定拒绝给付包括年终奖在内的工资。

误区8

可以同意员工离职年终奖应当留下

2018年5月初,马楠楠与所在公司签订3年期劳动合同。2019年10月6日,她收到另一企业录用通知,要求她务必于11月26日之前报到。当天,她向公司递交书面辞职书。

公司收到辞职书后表示:因其属于主动离职,要取消其年终奖。为了确保按时到新单位上班,马楠楠只好选择放弃。

【评析】

《劳动法》第46条“工资分配应当遵循按劳分配原则,实行同工同酬。”国家统计局《关于工资总额组成的规定》第3条、第4条、第7条分别规定:工资总额是指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额,包括奖金;奖金包括生产奖;生产奖包括年终奖(劳动分红)等。

由此可见,年终奖属于工资组成部分,其发放不得违反劳动法律法规。如果劳动合同或者公司规章制度里有确定的年终奖数额,劳动者只要付出劳动,即使其离职也应该得到相应的年终奖。反之,如果公司规章制度和劳动合同没有对年终奖进行明确规定,按照同工同酬原则,也应当向离职员工支付年终奖。
(劳动日报)