以案释法,共享法治

新闻线索报料:6610123 新浪微博报料:@今日烟台

“保卫”薪酬,你不能做旁观者

本报律师团成员为您说说劳动报酬纠纷中的那些事儿

本报记者 苑菲菲 通讯员 刘菁 曲岩

不签劳动合同还拖欠工资,维权需要收集哪些证据?满足什么条件,支付工资的一方会构成拒不支付劳动报酬罪?员工休病假和孕产假时,这工资该如何发放,这期间保险是从工资里扣还是由企业来承担……本期《说法》,本报律师团成员来为大家说说,关于工资方面读者们应该注意的一些问题和相应的权利。

举案说法

案例一

未续订劳动合同后遭辞退 员工要求企业支付双倍工资

王某于2010年11月1日在某公司从事销售工作,月薪5000元,签订了为期三年的劳动合同,合同期至2013年10月31日止,合同期满后,王某继续在公司工作,公司却未与其续签劳动合同。2014年3月23日用人单位以王某严重违法单位规章制度为由与王某解除劳动合同。

后王某将公司诉至劳动争议仲裁委员会,要求公司支付未与其续订劳动合同的双倍工资。用人单位提出,我们不是没有签订劳动合同,而是没有续订劳动合同,社会保险等待遇都是正常履行,没有对王某造成损失,且按照《劳动合同法》的相关规定,也不应该支付双倍工资。

根据《劳动合同法》第八十二条的规定,自用工之日起一个月内订立书面的劳动合同,不订立的应当支付双倍工资。《山东省劳动合同条例》第十七条规定,“劳动合同期满,用人单位未与劳动者续订劳动合同,但是劳动者在用人单位安排下继续提供劳动的,用人单位应当自劳动合同期满之日起一个月内与劳动者续订劳动合同;超过一年不与劳动者续订劳动合同的,视为与劳动者已经订立无固定期限劳动合同。

最终,经过仲裁委多次调解,双方达成了和解。工作人员表示,在具体适用中,未续订劳动合同支付双倍工资一直存有争议。根据山东省十二届人大常委会第三次会议2013年8月1日表决通过的《山东省劳动合同条例》第十七条规定,劳动合同期满后,劳动者在用人单位安排下继续提供劳动,用人单位自劳动合同期满之日起超过一个月未满一年未与劳动者续订劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。

案例二

单位注销登记如何讨薪 起诉开办人维权成功

在门诊干外科工作,却被单位一直拖欠工资和经济补偿金,龙口的孙某到劳动仲裁委员会申请仲裁,却因为单位已办理工商注销登记未被受理。没办法,孙某只得通过法律手段,为自己维权。

孙某在龙口某医疗门诊部做外科工作,因被拖欠工资与工作单位产生争议,2012年,孙某辞职离开。为向龙口某门诊部请求拖欠的工资及经济补偿金,孙某首先向劳动仲裁委员会申请仲裁,但仲裁查明该门诊部已于2012年8月办理了工商注销登记,因此以被申请人主体已不存在为由驳回了孙某的仲裁请求。

孙某不服,起诉到龙口市人民法院。经法院依法向工商部门调查,该门诊部确于原告申请仲裁时即已办理了注销登记,工商注销登记意味着民事主体资格的消灭,孙某起诉门诊部主体不适格,因此孙某到法院仍然起诉门诊部是不正确的,也无法进行送达,应驳回其起诉,经释明相关法律规定,孙某依法另行变更起诉门诊部的开办人赵某为被告。

虽然赵某是外地人,但双方合同履行地为龙口,因此龙口法院仍应受理此案。受理后承办法官经多种方式送达赵某均被拒绝,经过协调卫生局等部门提供线索,查找到了门诊部开办人赵某。承办法官反复进行相关法律规定的解释,进行耐心细致的调解工作,最终促成双方自行和解,孙某最后向法院提出了撤诉申请。

律师圆桌谈

要维权,先学学这些

山东中亚顺正律师事务所徐永强

员工延长工作 应支付不低于工资150%的工资

提起工资就避免不了说到个人所得税。根据规定,工资薪金所得,劳动报酬所得都需要纳税,工资、薪金所得,以每月收入额减除费用三千五百元后的余额,为应纳税所得额。劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费所得、财产租赁所得,每次收入不超过四千元的,减除费用八百元;四千元以上的,减除百分之二十的费用,其余额为应纳税所得额。个人领取提存的住房公积金、医疗保险金、基本养老保险金,免予缴纳个人所得税。

对员工来讲,还有一个加班费的问题。按照法律规定,用人单位依法安排劳动者在休息日工作,而又不能安排补休的,按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的200%支付劳动者工资;用人单位依法安排劳动者在法定休假节日工作的,无论后来有否安排补休,均按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的300%支付劳动者工资;安排延长工作时间的,应该支付不低于工资的150%的工资。

山东信谊律师事务所林宇南

员工和单位约定工资时 最好存证据

林宇南表示,每个地区对本地区的工资都会有一个最低标准,一般来说这个标准是指的全日制用工,不包括临时用工。有的企业会利用这个规定来规避法定义务,比如招非全日制用工人员,签非全日制劳动合同,却让员工每天工作超过4小时,工资也是一月一结,却不给全日制用工人员的待遇,不给交保险。这种情况下,员工其实和公司实际形成的是全日制用工劳动关系,公司应当依法给员工缴纳各项社会保险费,让其享受和全日制员工同样的待遇。

另外,在和用人单位约定工资时,最好书面约定,如果口头约定工资,最好录音,以防有纠纷时出现扯皮的情况。林宇南说,例如,员工和用人单位合同约定工资不低于最低工资标准,口头约定每月5000元,实际支付时每月4000多元员工也都签了字。现在对方拖欠工资,按照什么标准来支付双方无法达成协议。林宇南说,关于工资这块的举证,一般是谁主张谁举证,搜集足够的证据是必要的。如果员工可以证明对方手头有工资表但是对方却拒不提供,那举证责任就倒了过来,由用人单位出示证据来推翻这个说法。

山东鼎然律师事务所李修渤

未签合同的农民工 最好及时确认工程量

李修渤表示,在他代理过的劳动报酬纠纷案件中,以建筑行业的居多,在小年等节点,也常会出现讨薪的农民工队伍。主要是因为建筑企业本身工程款支付就不是特别及时,对农民工来讲,他们的工资大都不是按月发放,一般都有个较长的时间节点。另外农民工流动性较大,一般很少和用人方签劳动合同,用人方也不会给其缴纳养老保险,多是按照本身的工作量和工作时间来计算报酬。

李修渤说,因建筑工程是层层分包下去的,很多农民工弄不清楚自己是给谁干活,是哪边的人,手头的证据很少,自身法律意识也比较单薄,所以虽然法律上给农民工讨薪开通了绿色通道,他们也很少通过法律程序来解决,有的甚至通过极端的错误的方式来维权。在日常工作时,农民工最好每隔一段时间就找用人方去签一个书面的东西,对自己的工程量和报酬进行确认,这个东西必须是和用人单位之间存在关系的经办人来出具,且必须是原件,不要复印件,也不要随便让一个可能后来不会被用人方承认的人来签。这样一旦出现问题,不管找建设行政主管部门还是通过法律维权,手头都有比较实质性的证据。

山东同济律师事务所张大尉

病假期间 企业应按工资70%给员工发放工资

张大尉表示,在员工休孕产假的时候,应该享受和之前一样的工资待遇,但如果之前员工领取的是绩效工资,那绩效这部分在这期间就没有了,应该领取不低于最低工资标准的基本工资。而员工在休长时间的病假时,单位一般要按照该员工工资的70%给予发放工资,如果之前该员工领取的是绩效工资,那就是发放不低于最低工资标准的基本工资的70%。而这期间的保险仍然是按照国家规定的比例由个人和企业分别承担。

张大尉说,在工资支付中,有的拖欠工资的企业或个人会给员工开具工资欠条。虽然是欠条,但不应该按照普通民事案件来处理,而应该按照劳动争议案件来处理,员工可持欠条到仲裁委请求仲裁。拖欠工资的企业或者自然人,如果有能力支付而不支付劳动者的劳动报酬,数额较大,经政府有关部门责令支付仍然不支付,就可能构成拒不支付劳动报酬罪。获罪者根据造成后果的严重程度,可处三年以下有期徒刑或者拘役,后果严重的,处三年以上七年以下有期徒刑。