

敬言惕『留白』的劳动合同里留的多是『坑』



为降低违法用工的风险,一些企业常在劳动报酬、社会保险、休息休假、劳动保护等劳动合同必备条款处留白,方便任意“填空”。劳动者往往因法律意识不足或迫于就业压力在这样的“空白劳动合同”上签字,导致自身权益得不到保障,日后或陷入“维权难”。

前不久,江西籍保洁员丁翠竹与福州一家企业的3年劳动合同期满。其间,她因调休被人事部门认定为旷工并遭辞退。申请劳动仲裁时,她才发现,3年前她与单位所签订的劳动合同中关键条款留有空白,如今该合同上盖的是另一家劳务派遣公司的章,且收入一栏所填数字比实际收入少了近一半。

记者在调查中发现,丁翠竹的遭遇并非个例。为达到少缴社保、逃避工伤责任等目的,一些企业常将劳动合同中劳动报酬、社会保险、工作时间和休息休假等必备条款处空白不填,待劳动者签订合同后再“填空”。劳动合同中这样的“留白”使得劳动者在维权时困难重重。

拿着这样一份“留白”的劳动合同,丁翠竹来到福州市职工服务中心的法律咨询窗口申请法律援助:“当时我们30多个保洁阿姨一起入职,她们都能证明,我们不是劳务派遣工。现在这家劳务派遣公司倒闭了,我应该怎样申请赔偿?”

工人:“只关心钱拿到手 不在乎合同空不空白”

建筑业存在层层转包现象,一些企业用工不够规范,导致签订“留白”的劳动合同的情况更容易发生。

临近元旦,在福州市长乐区滨海新城附近的一处在建工地上,记者见到了46岁的河南籍钢筋工李天淦。17时,他和工友准点下班。离开脚手架后,他们一起去签领了当天500元的工资。

和不少工人一样,李天淦的劳动合同是由老乡帮忙和劳务派遣公司签的。合同上写了什么,他不知道也不在乎:“这个月干完这个项目,下个月说不定就走了,只要钱能拿到手,谁还在乎合同空不空白。”在李天淦看来,每天能收到当天的工资、拿到钱,才最踏实。

记者采访了建筑行业多家劳务派遣公司后发现,不少工人和李天淦的想法一致。

“3年前,一名小工每天工钱300元。现在学徒一天就要350元,钱还必须当天结,工人收不到钱,第二天就不来了。”福州市一家劳务派遣公司人事主管陆霖透露,近年来有经验的建筑工人成了“香饽饽”,年轻建筑工人是稀缺资源,劳动力市场逐渐从买方市场转向卖方市场,签不签合同、怎么签合同不再由劳务派遣公司一方说了算。

据了解,不少建筑行业的劳务公司愿意与当地稳定从业、长期合作的“老工人”签订劳务派遣合同。但由于劳动力价格连年上涨,工人常主动要求合同中劳动报酬一栏“留白”处理。

而在与“临时工”签订合同时,劳务公司也倾向于将合同中的时间、工资、休假等信息处留白,以便日后发生劳动纠纷尤其是出现工伤时随意修改,获得更有利于企业的协商空间,降低其违法用工成本。

企业任意“填空”或致工人权益受损

“不仅是建筑行业,现在很多劳务派遣公司都与劳动者签订‘留白’的劳动合同,而且空白的部分更专业,也更隐蔽。”在福州市某公司人力资源经理薛斌看来,“留白”的劳动合同是不少劳务派遣公司降低用工风险的选择。

记者了解到,一些用人单位时常和劳动者签订两份劳动合同。一份合乎法律规范,用来应付检查;另一份关键信息空白,遇有劳动纠纷或将结束劳动关系时,就按照有利于企业的标准“填空”。

薛斌告诉记者,由于劳动者已经在合同上签字,因此后期维权时,他们常因无法提供权益受损的有效证据难以维权。

福建谨而信律师事务所律师朱柏涛和记者分享了一个案例:从事外墙高空清洁的“蜘蛛人”朱某,在一次作业中从高处跌落,造成腰部以下瘫痪。直到申请工伤赔偿时,他才发现当初与劳务派遣公司签订的是空白劳动合同,原本每月1.3万元的工资在合同中“打折”为不足1700元,这导致其工伤待遇大大缩水。

“在劳动争议中,无论是计算社保,还是追讨欠薪,抑或是工伤认定,首先要确定的就是劳动关系,而劳动合同是确定劳动关系的重要依据。”朱柏涛表示,一些劳动者较多关注实际到手的钱,而忽略了劳动合同中的条款,使得其在维权中陷入“有理说不清”的困境。

有关部门须加强监管

对企业而言,签订“留白”的劳动合同表面上让企业赚了“便宜”。“但实际上,这种行为不仅无法降低企业的违法风险,还会影响其稳定用工。”朱柏涛告诉记者。

他以社保条款处留白举例,一旦发生纠纷,即便单位在空白处自行补填“系劳动者自愿放弃缴纳社保”,但因其内容违法,往往被判无效。“类似的情况屡见不鲜。”朱柏涛说。

记者从福州市总工会日前组织的一项问卷调查中了解到,参与调查的1350名一线工人中,有37.4%的受访者表示“迫于就业压力,会签订‘留白’的劳动合同”,31.8%的受访者表示“身边有人签订了‘留白’的劳动合同”,只有11.4%的职工表示“会投诉企业的违法行为”。

对此,厦门某文化创意公司人力资源总监吴丽琳认为,要整治“留白”的劳动合同乱象,须加强监管,相关部门应加大检查劳动合同力度,同时在检查时不仅要关注“是否签订劳动合同”,还应详细审查合同内容。

“订立劳动合同应遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。用人单位要求劳动者签订必备条款全部或部分缺失的劳动合同时,劳动者有权拒签。”傅继林提醒劳动者,劳动合同中的工作内容、地点要具体明确,劳动报酬要约定清楚,切勿与用人单位签订“双面合同”,劳动者可以在合同的空白处写上“空白”字样,防止用人单位事后单方面篡改。

(李润钊)

便民服务

养父交通事故身亡 养子是否有权起诉

2018年2月24日17时许,李甲驾驶中型厢式货车由南向北行驶至203县道35Km路段时,与由西向东横过道路的行人王乙相撞,致王乙受伤,后于2018年3月4日死亡,车辆损坏,造成道路交通事故。交警部门就事故出具道路交通事故认定书,认定李甲承担此事故的主要责任,王乙承担此事故的次要责任。王小乙自小过继给受害人王乙抚养,是其养子。为此,提供了相关证明材料,王小乙是王乙哥哥的儿子,王乙终身未娶妻生子,王小乙自小就按农村风俗过继给王乙抚养,由王乙抚养长大,供其上学、娶妻、盖房子,同吃同住,直到王乙遇车祸去世,且其后事都是王小乙一家操办。嗣后三方因赔偿问题发生纠纷,王小乙等人将李甲以及保险公司诉至法院。

【分歧】

对于王小乙是否有权提起诉讼,是否具有诉讼主体资格,存在不同的看法。

一种观点认为,虽然王小乙自小过继给王乙抚养,并以“父母和子女的名义”共同生活,但保险公司认为王乙户口本中明确记载与王小乙系叔侄关系,王小乙亦未能提供收养公证证明,也无其他证据证明王小乙与死者王乙是法律上的收养关系,不适用养子女与养父母的近亲属间的权利义务关系。根据《最高人民法院关于确定民事侵权精神损害赔偿责任若干问题的解释》的相关规定,王乙死亡后即不存在法律上的近亲属,亦没有近亲属遭受精神损害即不存在精神抚慰金、死亡赔偿金赔偿。

另一种观点认为,王小乙有权提起诉讼。

【评析】

笔者赞同第二种意见。根据收养法及相关司法解释的相关规定,事实收养关系成立的前提,必须同时满足以下四个方面的条件:一是发生在收养法实施之前;二是明确或可推知的意思表示;三是以父母和子女的

名义长期共同生活;四是亲友、群众或者有关组织对收养关系予以认可或证明。

关于第一个时间条件,收养法于1992年4月1日起实施,该法修正后于1999年4月1日起实施,旧法规定收养要签订书面协议,新法规定收养关系必须经过登记才能成立。本案需要审查的第一个条件就是看王小乙主张的收养关系是否发生在1992年4月1日之前。因为这是一个发生年代比较久远的事实,通过相关知情人的陈述,王小乙出生于1973年,到收养法1992年4月1日实施时已年满19周岁,可以推定该事实发生在王小乙年满10周岁之前,也就是说足以推定该收养关系发生在收养法实施之前。

关于第二个有收养意思表示的条件,王乙因未娶妻生子,其将长兄之子过继过来当作自己的子嗣抚养,并由其养老送终,符合当时当地民俗,并且把户口登记在一起,农田承包也是作为一户,非常明确的向组织和社会群众表明了收养的意思表示。

关于第三个共同生活的条件,王小乙提供的一系列证据证实王乙与王小乙一家三口同吃同住几十年直到王乙去世为止的事实。另外,王乙收养王小乙完全符合收养三代以内同辈旁系血亲子女的法定条件,且未违背当时的计划生育政策。因此,王小乙与涉案交通事故的受害人王乙之间构成事实收养关系。收养关系成立后,养子女与养父母的近亲属间的权利义务关系,适用法律关于子女与父母的近亲属关系的规定,因此王小乙有权提起诉讼,具有诉讼主体资格。

综上,法院应依法作出判决,被告保险公司在交强险及商业第三者责任险限额内赔偿王小乙因本次交通事故主张的各项损失。(黄建波)

法官说法

带薪年休假“年底自动清零”吗?

很多人直到这一年过去了才发现,自己还有带薪年休假没有休。那么,对于未能安排的带薪年休假是“年底自动清零”吗?

带薪年休假是指连续工作满一年以上的劳动者每年可以享有保留原薪资待遇的休假。用人单位应为劳动者安排带薪年休假,保障劳动者休息权的实现。

上海市第一中级人民法院审理过这样一起劳动合同纠纷:员工甲与公司乙协商解除劳动关系,但提出其已连续工作满3年,从未被安排休过年假,故要求公司乙支付其上一年度应休未休年假折算工资。公司乙则认为,员工手册明确,员工当年度未提出年假申请或延迟年假申请,则视为自动放弃当年度的年假,因员工甲未在上一年度提出年假申请也未申请延迟年假,故年假应“年底自动清零”,故公司无需支付应休未休年假折算工资。上海市第一中级人民法院认为,公司乙关于未休年假“年底自动清零”的规章制度违反法律规定,公司乙也未证明上一年度曾安排员工甲休年假,亦无依据表明员工甲系因本人原因且书面提出不休年假,故支持了员工甲的诉请。

根据《中华人民共和国劳动法》第四十五条规定,国家实行带薪年休假制度。劳动者连续工作满一年以上的,享受带薪年休假。

根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条规定,用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数,应当在本年度内对职工应休未休年休假天数,按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬,其中包含用人单位支付职工正常工

作期间的工资收入。用人单位安排职工休年假,但是职工因本人原因且书面提出不休年假的,用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。

带薪年休假是劳动者休息权的重要实现途径,也是劳动者的一项重要福利。用人单位应根据生产、工作的具体情况,并考虑劳动者本人意愿,统筹安排劳动者休带薪年休假,以保障劳动者休息权的实现。带薪年休假一般可以在一个年度内集中或分段安排,确有必要跨年度安排的,也可以跨一个年度安排。法院在审理该类案件时,会分步骤地审查构成要件,如劳动者的工作年限、提出解除劳动关系的主体、用人单位是否安排员工休年假、员工是否系因个人原因向用人单位书面提出不休年假等情节。本案中,员工甲已在公司乙工作满3年,公司乙从未安排员工甲休年假,员工甲也未曾向公司乙书面提出不休年假。虽然公司规章制度规定年假当年不休则“年底自动清零”,但规定明显不符合法律规定,侵害了劳动者的合法权益,因此不应认定其有效,公司乙还应当根据实际情况向劳动者支付未休年假折算工资报酬。如果公司乙安排员工甲休年假,但是职工甲因本人原因且书面提出不休年假,才可以“年底自动清零”。

综上,用人单位在制定关于带薪年休假的规章制度时应严格遵守法律规定,在合同履行过程中应统筹安排劳动者休带薪年休假,切实保障劳动者的休息权。(张柯)

以案说法