

对于打工者来说,签一份合法、规范、有效的劳动合同,是保障自己合法权益的“尚方宝剑”。那么,合法、规范、有效的劳动合同该注意哪些事项?听听律师的指点。

合同要件要齐全

李某到某建筑公司打工,当时双方口头约定,公司除了包吃住外,每月付给李某工资2600元。但到了年终,李某拿到的月工资是1900元。由于没有书面合同,后经法院调解,双方达成了按每月2200元兑付工资的调解协议。

说法:我国《劳动合同法》第十条规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同”。劳动合同应当具备以下条款:用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;劳动合同期限;工作内容和工作地点;工作时间和休息休假;劳动报酬;社会保险;劳动保护、劳动条件和职业危害防护;法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

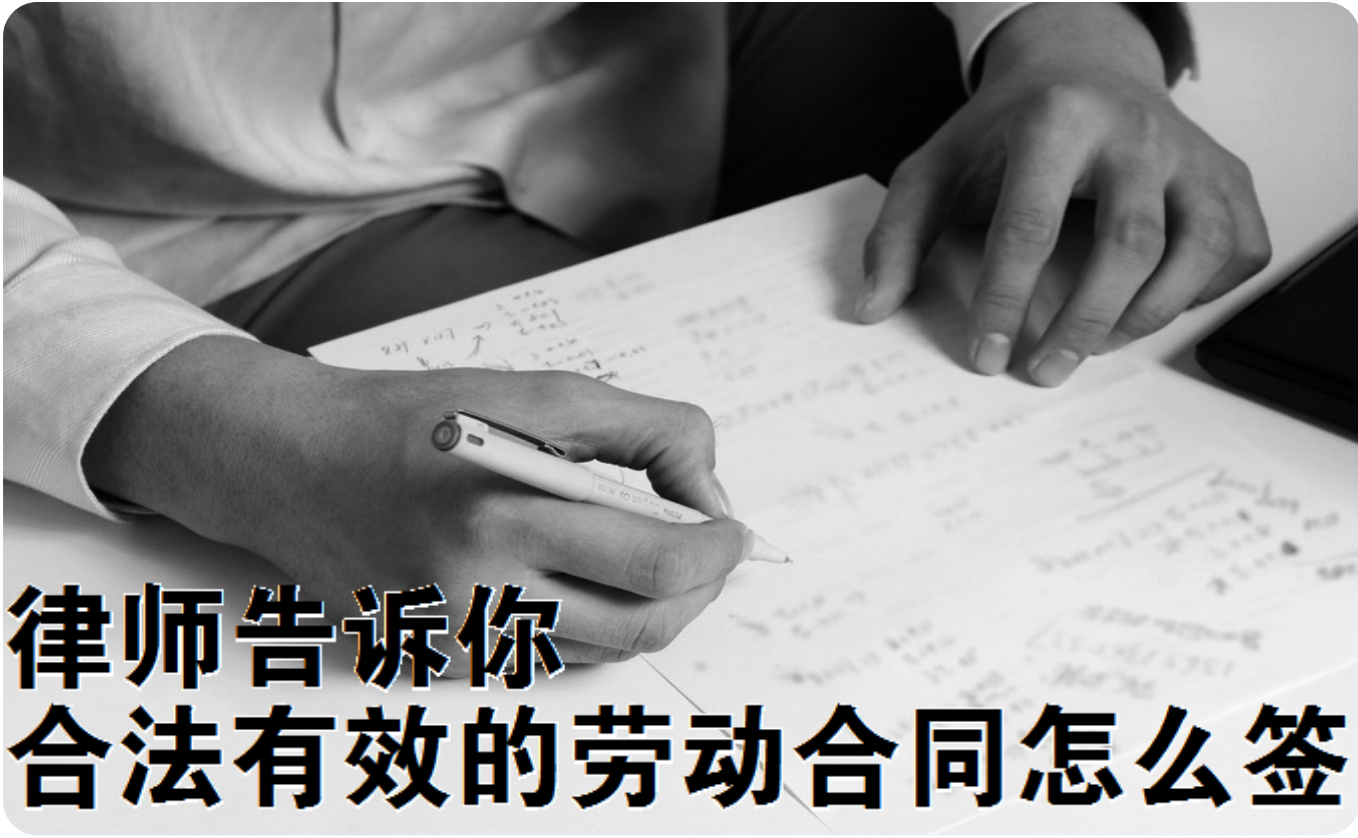
重要条款要说清

经试用期考察,王女士被某饭店录用为员工。在签订劳动合同时,她未加细看就签了字。结果发放工资时发现只有1450元,与用人方口头承诺的工资标准相差甚远。王女士找到老板理论,后者拿出劳动合同称工资条款中明确约定“工资按照国家有关标准执行”。当时该市的最低工资标准就是每月1450元,其发放工资的标准符合约定。王女士这才发现该工资条款约定并不明确。

说法:劳动合同中最重要的约定莫过于工资条款。对用人单位而言,劳动者工资与其收益是此消彼长的关系,没有签订书面合同,或在订立合同时粗枝大叶,则可以增大升降劳动者工资的随意性。因此,用人单位通常会采用格式化的合同范本,但在工资条款处进行修改,将工资条款笼统规定为“参照有关国家发放工资标准或公司工资有关规定执行”。这样“模糊处理”后,用人单位就可以根据自己的需要“伸缩自如”,发生争议后则拿出上述条款作为“挡箭牌”。鉴于此,在签订劳动合同时,要做到尽可能详细、具体,比如劳动报酬,要写明工资标准、支付周期、支付方式等内容。

劳动时间约定要具体

张某等到某建筑公司打工。由于工期紧,他们在施工过程中每天需要加班4个多小时,连续三个月公司都没有支付加班费。为维护自己的合法权益,张某等将



律师告诉你 合法有效的劳动合同怎么签

建筑公司告上法庭,请求判令被告支付加班费。

说法:《劳动合同法》第三十一条规定:“用人单位应当严格执行劳动定额标准,不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的,应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费”。同时,《劳动合同法》规定了劳动者日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过44小时的工时制度。如果在每日的8小时之外延长工作时间的,应支付不低于工资150%的工资报酬;如果是在休息日安排工作,事后又不能安排补休的,支付不低于工资200%的工资报酬;如果在元旦、春节等法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资300%的工资报酬。

工种不得随意换

王某在一家市政公司打工,并按合同约定预交了2000元保证金。合同履行一个月后,公司以工作需要为由,要求王某由电焊工改做木工,王某则不同意。经多次协商无效,王某提起劳动争议仲裁申请,要求解除劳动合同。经审查,仲裁委裁决解除双方的劳动合同,市政公司退还

王某保证金并支付违约金3000元。

说法:《劳动合同法》第三十五条规定:“用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容”。本案中,市政公司在履行合同一个月后,单方要求王某改换工种的做法,明显违反了合同约定,故应当承担相应的违约责任。

劳动合同不得随意解除

林某、王某夫妻到某皮革厂打工,双方签订了为期两年的劳动合同。一天,林某在工作中右臂不慎被轧伤。伤愈出院后,厂方告知林某说他已被除名。其妻王某也因怀孕被除名。在多次协商未果的情况下,林某夫妇将皮革厂告上法庭,要求被告继续履行合同,负担医疗费用。法院经审理判决两人胜诉。

说法:对于劳动合同的解除,法律规定有以下三种情形:因劳动者不符合录用条件、有严重过错或触犯刑律,可随时通知劳动者解除劳动合同;因劳动者不能胜任工作或因客观原因致使劳动合同无法履行的,可以提前通知劳动者解除劳动合同;因经济性裁员,用人单位按照法定程序与被裁减人员解除劳动合同。本案中,

两原告的情况不符合用人单位解除劳动合同的条件,因此法院判决其胜诉。

试用期不是“万金油”

经过层层筛选,陈女士被某食品公司录用。公司负责人对她说:“按照公司的规定,凡新招用的职工要先签订半年的试用合同,试用期间月工资1800元,试用合格以后与员工签订正式的劳动合同。”陈女士提出签订两年期的劳动合同,该负责人说:“只有等试用合格后才能签劳动合同。”

说法:《劳动合同法》规定,劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过两个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的,不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。实践中,不少用人单位口头总是把试用期当做“万金油”,但根据这些规定,上述做法都是违反法律规定的。

陶玉荣 张兆利

商家虚构原价也会构成价格欺诈

小金刚刚着手经营一家网店,只销售女士服装。最近,小金进了不少货准备大赚一笔。可是事与愿违,连续几天网店都没有开张。小金苦思冥想,终于想到了促销的方案,限时打折,例如原价600元的衣服,现价400元即可购买。小金的促销方案吸引了不少买家,生意也开始红火起来。

前几天,李某在浏览网店时,看中了小金店里的衣服,以550元的价格购买了一件原价为900元的大衣。李某在收到衣服后直接打开快递进行试穿,同事王某看见了说,她也买了一件一模一样的大衣。两人一起翻看自己的购物记录,没想到都是在小金店里买的,而王某却是以原价600元购买的。虽然李某的买入价低于同事王某,但是李某还是非常不快,“如

果我知道原价是600元,也许我就不买了。”李某联系到小金,要求退货。面对李某的质疑,小金表示这只是店里不同的活动价格,不存在冲突。李某认为小金的行为存在价格欺诈,在协商之后小金同意给李某退货。小金认为自己并不是存心欺骗李某,只是店内不同时期的促销活动不同,在李某的投诉下,小金的网店也受到了网站方面的处理。

商家哪些行为构成价格欺诈?

首先,经营者收购、销售商品和提供有偿服务,有虚构原价、虚构降价原因、虚假优惠折价、谎称降价或者将要提价、诱骗他人购买等行为的,属于价格欺诈。其次,根据国家发改委《关于〈禁止价格欺诈行为的规定〉有关条款解释的通知》,“虚

构原价”,是指经营者在促销活动中,标示的原价属于虚假、捏造,并不存在或者从未有过交易记录。

所称“虚假优惠折价”,是指经营者在促销活动中,标示的打折前价格或者通过实际成交价及折扣幅度计算出的打折前价格高于原价。上述所称“原价”是指经营者在本次促销活动前七日内在本交易场所成交,有交易票据的最低交易价格;如果前七日内没有交易,以本次促销活动前最后一次交易价格作为原价。例如,小金店中的商品,在本次促销活动前最后一次交易价格如果是600元,而小金却标注原价为900元,那么就涉嫌价格欺诈。

经营者不正当价格行为面临哪些处罚?

根据《价格法》规定,经营者不得有相

互串通,操纵市场价格,损害其他经营者或者消费者的合法权益;不得利用虚假的或者使人误解的价格手段,诱骗消费者或者其他经营者与其进行交易,以及法律、行政法规禁止的其他不正当价格行为。

《价格违法行为行政处罚规定》第七条规定,经营者违反价格法的规定,利用虚假的或者使人误解的价格手段,诱骗消费者或者其他经营者与其进行交易的,责令改正,没收违法所得,并处违法所得5倍以下的罚款;没有违法所得的,处5万元以上50万元以下的罚款;情节严重的,责令停业整顿,或者由工商行政管理机关吊销营业执照。

吕斌

遭遇无良老板 索要工伤待遇怎样搜集证据

对于职工及其亲属而言,遭遇工伤本来就是一件痛苦的事,可一些用人单位却偏偏落井下石,以种种借口逃避、降低工伤待遇。在这种情况下,职工及其亲属也就只能靠证据说话。那么,职工及其亲属应当提交哪些证据来证明构成工伤乃至应当享受怎样的工伤待遇呢?

搜集与用人单位存在劳动关系的证据

存在劳动关系,是认定工伤的前提和基础,如果不存在劳动关系,自然也就无所谓工伤。如果员工与用人单位之间签订了书面劳动合同,自然可以以该劳动合同为凭。在没有书面劳动合同的情况下,且用人单位否认的情况下,则应当尽可能搜集以下证据,以证明与用人单位存在劳动关系:

- 1.工资卡、工资存折、工资条或其他工资发放记录、职工花名册。
- 2.用人单位向员工发放的工作证、服务证、上岗证、外派证等能够证明职务职位身份的证据。
- 3.员工填写的用人单位招工招聘登记表、报名表等招用记录。
- 4.用人单位的考勤记录(考勤表、出勤卡等)。
- 5.载有员工名字的用人单位的各种文件。如含有员工名字的各种通知、工作任务单、任命通知书、介绍信、签到表等。
- 6.员工代表用人单位与其他实体或个人签订的文件等。如代表公司签订的合同、签收快递。
- 对于以上六项,如无法搜集到原件,可采取复印或拍照方式。
- 7.同事的证言。
- 8.录音、录像、照片。如员工与用人

单位法定代表人或主要负责人协商谈判劳动关系事宜的录音;员工在工作时间在用人单位内上下班的拍照和录像。

9.网络信息。如用人单位网页登记的各种公告或消息,或者员工与相关人员的QQ或微信等各种即时聊天信息的记录。

10.手机短信与电话录音。如员工与用人单位法定代表人或主要负责人协商谈判具体事宜时的手机短信往来和电话录音。

搜集构成工伤的证据

- 1.在工作时间和工作场所内因工作原因受到事故伤害、工作时间前后在工作场所内从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的相关证据。
- 2.在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的,提交公安机关的证明、法院的判决书或者其他证明。
- 3.因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的,提交公安机关或者相关部门的证明。
- 4.在上下班途中,受到机动车事故伤害的,提交公安交通管理部门或相关部门的证明。
- 5.在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的,提交医疗机构的抢救证明。
- 6.属于在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的,提交民政部门或者其他相关部门的证明。
- 7.原在军队服役,因战、因公负伤致残,已取得革命伤残军人证,到用人单位后旧伤复发的,提交《革命伤残军人证》及医疗机构对旧伤复发的诊断证明。



搜集与工伤待遇相关的证据

- 1.治疗费。包括医院的病历、诊断证明、处方、医药费收据、住院费收据的明细单据等。
- 2.误工费。如纳税收入证明、工资条。
- 3.护理费。员工住院期间的护理证明、经评定伤残等级并经劳动能力鉴定委员会确认的证明。
- 4.残疾赔偿金。员工自己申请伤残等级鉴定的,要出具鉴定费的发票。鉴定后要求支付相应等级的伤残赔偿金的,要出具鉴定结论。
- 5.残疾辅助器具费。出具劳动能力鉴定委员会的确认材料,以及购买这些辅助器具的正规发票。
- 6.丧葬补助金。提供火化费用的票据,但丧葬补助金并不是实报实销,补助

廖春梅

上限为六个月的统筹地区上年度职工月平均工资。

7.一次性伤亡补助金。一般应提交治疗医院出具的死亡证明书。如果员工是事故发生时当场死亡的,要提供法医出具的死亡证明书;如果是因公外出期间发生事故或者在抢险救灾中医学下落不明的,要出具人民法院的宣告死亡判决书;如果没有向法院申请宣告死亡,由于生活困难一次性预支公亡补助金50%的,要出具当地民政部门的关于生活困难的证明。

8.供养亲属抚恤金。要提交村委会、居民委员会,所在单位、派出所出具的家庭情况、扶养赡养关系证明,包括户籍卡或者身份证等。

母亲持儿子出具的借条 向儿子和前儿媳索还借款 为什么得不到法院的支持

王某与李某于2012年3月结婚,一年后离婚。

王某离婚以后,王某的母亲张某持王某出具的记载有“鉴于王某和李某没有足够能力将首付款及相应中介费共计100余万元交齐,故由王某之母张某借给两人100余万元。如在今后婚姻中王某和李某出现任何问题导致离婚或分财产等事宜,两人须在办理相关手续前将100余万元全款归还张某。王某2012.4.25”等内容的《承诺书》,将王某和李某诉至法院,要求王某和李某共同偿还100余万元借款。

王某同意偿还,并称其得到李某同意后代李某在承诺书上签名;李某以不知情为由不同意偿还。

法院经审理认为,张某与王某、李某三人身份关系特殊,张某与王某系直系亲属关系,王某与李某亦涉及离婚事实,王某与李某在调解离婚时亦明确表示无对外债务。因此,对于张某向法院提交的由王某单方向张某出具的《承诺书》,因该《承诺书》的形成时间难以鉴定,同时缺少李某本人的签名,故法院认为该《承诺书》证明张某与王某、李某之间成立民间借贷关系的证明力较为薄弱。据此,终审驳回了张某诉讼请求。

法信

住酒店后突发脑出血死亡 酒店为何要承担赔偿责任

2014年,张先生出差住在酒店突发脑出血死亡。张先生的家属将酒店诉至法院,要求酒店赔偿各项损失共计70余万元,同时要求公开赔礼道歉。

张先生家属诉称,2014年10月,张先生从外地到北京出差,入住酒店。10月2日,张先生在酒店门口站立不稳倒地昏迷,酒店工作人员到门口查看后未予理睬。后其他客人发现后告知前台工作人员,酒店工作人员将张先生扶到大堂沙发处后未采取任何措施便回到前台。张先生坐在大堂期间不断咳嗽呕吐,但酒店工作人员仍未采取任何措施。40分钟后,酒店工作人员报警,并拨打急救电话。急救人员到达现场并将张先生送往医院。几天后,张先生在医院死亡,死因为脑出血。在张先生发病到酒店工作人员报警之间近1个小时内,酒店工作人员未及时采取救助措施,未尽到合理安全保障义务,延误了治疗的最佳时期,直接导致此前身体非常健康的张先生死亡。故要求酒店赔偿其各项经济损失共计70余万元。

酒店辩称,其为快捷酒店,对客人没有特别的照顾义务。张先生是自身患病死亡,其病症不是普通人可以识别的情况。在发现张先生身体不适后,酒店员工对他采取了适当的救助措施,尽到了安全保障义务,不应承担额外的赔偿责任。

法院经审理认为,张先生作为酒店的客人,其独自在酒店内发生身体不适,酒店工作人员发现后未能及时采取积极有效措施,于40余分钟后才拨打报警及急救电话,给张先生的治疗造成了一定延误,故应承担相应的赔偿责任,具体赔偿比例由法院根据酒店在此事件中的过错程度予以酌定。最终法院判决酒店赔偿张先生家属各项经济损失共计20万元。

法官点评:《侵权责任法》第三十七条规定了从事住宿、餐饮、娱乐等经营活动或者其他群众性活动的自然人、法人或者其他组织的安全保障义务。安全保障义务通常是在当事人之间并没有合同约定情形下而产生的一种要求一方为了另一方的人身安全和财产安全而积极作为的义务,因违反安全保障义务而产生的责任是不作为责任。

安全保障义务是一种法定义务,故违反安全保障义务致他人损害的,应适用过错责任原则,如果相关社会活动安全保障义务人未尽到安全保障义务,导致他人损害的,其应承担损害赔偿责任。我国的《侵权责任法》第三十七条将安全保障义务的责任主体分为场所管理人责任和组织者责任,其中场所管理者责任,通常均是发生在特定的场所中,只有在特定的场所中才会出现安全保障义务。根据我国《侵权责任法》第三十七条的规定,特定场所包括“宾馆、商场、银行、车站、娱乐场所等公共场所”。本案中,因酒店工作人员在张先生身体发生不适40余分钟后才拨打报警及急救电话,给张先生的治疗造成了一定延误,故应承担相应的赔偿责任。

文海宣

遗失公告

新昌县广利市政工程有限公司(注册号:330624307783273),法定代表人:章国锋,遗失本公司公章、财务专用章、法人章、发票专用章各一枚,特此声明作废。

遗失公告

本报孟佳韵的新闻记者证(证号B33011155000022)遗失,声明作废。
科技金融时报
2017年2月7日