

有关调休单的法律问题



加班支付200%的工资,如果是计件制,则要换算成计件方式计算。

积攒的调休单凭啥认定过期

魏大爷是一名即将退休的车间工人。前几年工作的时候,他积攒了几张调休单,眼看着马上就要退休了,为此要么调休,要么索回当时的加班费。“但是老板一再拒绝,说这些单子都是‘陈年老账’,早就已经过期了。”魏大爷拿着他的调休单,左看右看也没看出有截止日期,不知老板的“过期”二字从何而来。

律师说法:调休单是劳动者因加班而产生的劳动者休息或者取得报酬的权利,就现行劳动法律法规来说,只要单位没有具体的使用规定,不存在调休单“过期”的说法。一旦发生纠纷,劳动者可以诉至相关法院部门。

周仁超

时,每个公司对于补休也是有不同规定的,一方面劳动者在拿到调休单时应当留意调休单的使用说明、有效期等;另一方面,用人单位也要注意对员工的调休制度进行完善。根据小严的案例,劳动者可证明确有加班事实的,单位在调休制度不完善的情况下,仍有可能承担加班费支付责任。另外,虽然调休单是一件小事,但其本质是职工因加班而产生的劳动报酬问题,劳动者可以就加班事实申请劳动仲裁,维护自身合法权益。

调休单“打折”折算薪水,引来官司

杨阿姨在一家大楼内做保洁,原本与公司说好调休单如果折算薪水的话,按一张单子算一天的工作薪水进行折算,当作加班费发放。可是让杨阿姨出乎意料的是,到了年末结算的时候,她所在的公司人事告诉她,她的调休单以每张单子5~10元/天折算。“原本双方约定的折算方式,现在却成了5~10元,这太不合理了!”杨阿姨为此非常生气,一纸诉状将公司告上法院。

律师说法:杨阿姨所在公司的做法显然是违法的。因为调休是用人单位安排员工进行加班后的一种休息补偿,发放了调休单,就要安排员工进行调休;如果企业无法安排,那么,就要按照标准为其发放应得的加班费。如果按折算的方式购买员工手中的调休单,则要符合国家的相关法律法规。一般情况下,调休是双休日加班期间产生的,按国家规定,双休日

工伤待遇不能过期作废

一年前,王某遭遇工伤后由于种种原因,所在公司和王某均一直没有申请工伤认定。前不久,王某向社保部门申请工伤认定时,社保部门以超过一年的申请时限为由未予受理。王某经司法鉴定机构确定为九级伤残后,曾想过向法院提起诉讼,要求判令公司按照《工伤保险条例》规定的项目和标准承担责任,但有人认为鉴于工伤认定已经“过期作废”,所以王某只能要求公司参照雇佣关系承担人身损害赔偿,而无权要求公司给予工伤待遇。但事实并非如此。公司仍应对王某给予工伤待遇,即上述理由不能成立。

一方面,公司违反了自身的法定义务。《工伤保险条例》第十七条第一款规定:“职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病,所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内,向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况,经报社会保险行政部门同意,申请时限可以适当延长”。与之对应,公司未能如期申请工伤认定,无疑与之相违。

另一方面,王某并未丧失享受工伤保险待遇的权利。虽然《工伤保险条例》第十七条第二款规定:“用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的,工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内,可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请”。即在用人单位拒不履行义务的情况下,工伤职工、近亲属或工会组织也没有如期申请工伤认定,便视为自动放弃工伤保险待遇。

再一方面,公司难辞其咎。《工伤保险条例》第十七条第二款规定:“用人单位未在本条第一款规定的时限内提交工伤认定申请,在此期间发生符合本条例规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担”。即用人单位未能履行申请工伤认定义务的,必须承担相应责任。法院有权根据《工伤保险条例》所规定的项目和标准,以赔偿的形式判令公司担责。

颜梅生

离婚后继子女还需要抚养吗

王女士与杜先生再婚8年后因感情不和想离婚,离婚时王女士提出她不再抚养继子小杜。离婚后继母是否还要担负继子的抚养费?日前,台州市黄岩区人民法院审结了这样一起案件,法院判决在王女士与杜先生离婚后,同时判定小杜由杜先生抚养至独立生活为止。

小杜是杜先生的儿子。2009年7月,杜先生带着9岁的小杜与同样离异单身的女士再婚。婚后8年,双方因生活琐事经常发生矛盾,去年7月,王女士向法院提起离婚诉讼,法院认为双方夫妻感情还没破裂,没有准许。今年初,王女士再次向法院起诉离婚,同时提出不愿承担继子的抚养费。

法院认为在上次判决原、被告双方不准离婚后,两人关系还是没有改善,就准予王女士的诉请。那么,王女士和杜先生离婚后,是否还需要抚养继子小杜?

法院认为,继子小杜在杜先生、王女士结婚后与两人共同生活,小杜与王女士之间形成抚养教育关系。根据最高人民法院《关于人民法院审理离婚案件处理子女抚养问题的若干具体意见》第十三条规定:“生父与继母或生母与继父离婚时,对曾受其抚养教育的继子女,继父或继母不同意继续抚养的,仍应由生父母抚养”。王女士表示不同意与小杜继续保持继母子关系,不愿继续给付抚养费,法院予以准许,小杜仍由其生父杜先生抚养教育。故作出如上判决。

经办法官表示,继父母与继子女关系不是自然的血缘关系,而是基于法律规定的拟制的亲属关系,可以因婚姻产生,也可以因离婚而解除。当生父母与继父母离婚时,继父母是否继续抚养继子女,法律予继父母以选择权。如果继父母不愿意再抚养继子女的,可不再负担继子女的抚养费,这合情合理合法;继父母愿意负担子女一部分或全部抚养费的,应当允许。此种给付行为应出于继父母的自愿,不是法定义务。

林静

储蓄卡里的钱被人凭密码取走,谁来担责 法院:银行未保护好客户的存款需要赔偿

职工工资卡里的钱被他人取走,损失该由谁来承担?日前,法院审结该案,认定银行未保管好储户银行卡里的钱构成违约,判决其支付客户李某存款损失8762.93元。

卡在自己手中,钱被别人取走了

2015年6月1日,李某所在的制衣厂为包括李某在内的400多名职工,在建行办理了储蓄卡作为工资卡使用。李某依约为该卡设置密码,但未开通短信提示业务、网银及支付宝。2016年4月27日17时30分,李某到取款服务点取款时,发现卡上两个月月发放的8000多元工资仅剩57.25元。2016年4月28日9时许,李某申请查询了交易明细,显示2016年4月22日有人持李某的上述银行卡密码在香港汇丰银行网络ATM机分别取款4192.5元,支付手续费53.93元;取款4192.5元,支付手续费53.93元;取款251.55元,支付手续费14.52元;另扣除查询费4元。以上共计8762.93元。查询后李某当即向公安局报案,此案已立案,目前正在侦查中。出入境管理科信息系统查询,李某未办理过任何出入境证件。

李某诉至法院。 庭审中,被告建行提出,该卡的密码已由原告变更,密码由李某自己掌握,在ATM机上使用密码进行的操作均视为李某本人的操作。既然该款项是凭密码取走的,后果应由李某自己承担。李某并没有证据证明建行发行的银行卡存在缺陷,不应该由银行承担

责任。 法院经审理后认为,就本案而言,虽然客户银行卡被盗刷的原因尚未查明,但在银行卡法律关系中,发卡行负有保障客户资金安全的义务,作为发卡行没有尽到保护客户银行卡内款项安全之法定义务,则构成违约,应承担由此给客户造成损失的违约责任。故依法判决建行赔偿原告李某存款损失8762.93元。

法官说法:银行未尽义务应担责

该案的争议在于双方的责任承担问题。由于储蓄卡内的钱是被他人凭密码取走的,是否就意味着银行可以免责呢?对此,承办该案的法官认为,应该从银行是否尽到安全保障义务的角度来考察。

首先,庭审中,被告银行认为凡使用密码进行的交易,均视为客户本人所为,由此产生的后果由客户承担。对于该条款,实际上免除了银行负有审查银行卡真伪的义务,免除了银行在接受伪卡交易时既无需审查又无需担责的义务,因此该条款应视为无效条款。

其次,银行作为从事金融服务的商业银行,其发行银行卡,设立ATM机,实际上是以ATM机代替柜台服务,扩大营业规模、降低经营成本的一种形式。作为科学技术发展的产物,受科学技术水平发展的局限性,其存在一定的缺陷也是在所难免的,只不过其出现问题的概率很低而没有被告告知客户。那么银行作为卡的发行人、ATM机的设立人,在获取经营利益的同时,理应承担可能发生的经营风险。

再者,就本案而言,虽然客户银行卡被盗刷的原



因尚未查明,但在银行卡法律关系中,发卡行负有保障客户资金安全的义务,作为发卡行没有尽到保护原告银行卡内款项安全之法定义务,则构成违约,应承担由此造成损失的违约责任。

庭审中,银行提出李某对于资金损失存在过错的,根据庭审查明的事实,李某的银行卡尚未开通网银、支付宝等网上购物模式,泄密的途径较少,且从本案发生交易的时间、地点以及李某报案事实等一系列过程,可以证明李某并未存在卡分离的情况。银行亦无证据证明银行卡信息和密码泄露系李某过错所致。综上,银行未保护好客户银行卡的款项,应承担相应的责任。

张建忠

已缴纳赔偿金,为何仍需履行协议

曹某入职到一家公司担任掌握其商业秘密的部门主管时,与公司签订了竞业限制协议,约定曹某在公司工作期间,以及在解除或终止劳动合同后的两年内,不得到与公司经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他单位工作,也不能自己经营同类产品、从事同类业务,否则必须向公司支付5万元赔偿金。三个月前,因曹某觉得在公司难以施展才华,加之一家与公司有着竞争关系的单位向曹某抛出了高薪“橄榄枝”,曹某毫不犹豫地与公司缴纳了赔偿金并离职而去。可公司却申请劳动争议仲裁,要求曹某继续履行为期两年的竞业限制协议。仲裁机构支持公司的请求后,曹某不服提起诉讼。法院也于近日作出判决,责令曹某必须继续履行竞业限制协议。曹某已缴纳赔偿金,为何仍需履约?

曹某的确必须继续履行竞业限制协议。 一方面,竞业限制协议受法律保护。《劳动合同法》第二十三条、第二十四条分别规定:“对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款……劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金”。“竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定,竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。在解除或者终止劳动合同后,前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的其他单位或者其他用人单位,或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限,不得超过二年”。正

因为曹某属于公司的主管,掌握着公司的商业秘密,且已经与公司签订了相关协议,决定了曹某务必遵守,不能仅由于难以施展才华,便自行毁约。

另一方面,支付赔偿金不等于可以解除劳动合同。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》第十条规定:“劳动者违反竞业限制约定,向用人单位支付违约金后,用人单位要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务的,人民法院应予支持”。也就是说,劳动者不能因为已经支付赔偿金而让自身承担的义务一了百了。即公司虽然已经收取了曹某的赔偿金,但并不等于其便同意解除竞业限制协议,也不等于曹某便无需受到竞业限制协议约束,而是照样必须继续履行至期满之日止。

颜东岳



发展智慧经济,建设智慧江干,打造国内一流现代化中心区。

东南形胜,三吴都会,钱塘自古繁华。从“西湖时代”到“钱塘江时代”,浙江省杭州市江干区正迅速成为杭州的城市新门户、都市新中心、浙商新高地、金融新蓝海、人才新热土——创新创业、做大做强首选之地!

钱江新城、钱塘智慧城、丁兰智慧小镇期待您的光临,诚邀您的加盟!

联系方式:杭州市江干区科技局 0571-86974858



江干科技局 微信公众号 “江干科技”

江干出台重磅政策! 打造被投企业集聚区!

这里,是杭州中央商务区、交通枢纽区、人才管理改革试验区; 这里,正在建设钱塘江金融港湾核心区; 这里,有最佳的区位优势、最强的金融生态、最优的扶持政策; 如果你是股权投资机构看这里! 如果你是被投资企业看这里! 如果你是券商/银行/会计师事务所/律师事务所等第三方机构看这里!

新落户江干区的股权投资(管理)企业:最高可获得500万元落户奖励,最高200万元购房补贴或三年每年最高100万元租金补贴,自达到年度纳税额100万元起三年内按其对应区财政贡献的100%、80%、60%给予补助,高级管理人员按区财政贡献部分最高给予50%奖励,机构投资江干企业的还可以

获得最高100万元投资奖励。 新落户江干区的被投资企业:前三年最高可按其对区财政贡献的100%、70%、50%给予资助,最高200万元购房补贴或三年每年最高50万元租金补贴,高级管理人员三年内按区财政贡献部分最高给予50%奖励,企业通过股权转让方式被收购或兼并重组的可按其转让收入对区财政贡献部分最高给予50%奖励。 第三方机构:推荐引进优质被投企业的,最高可获50万元奖励。



扫码了解详细政策