

工资只发“最低数” 加班月月超极限

文 赵竺安 摄 展翔

权益顾问

职工认为自己的月工资是五六千元,直到日前老板与他谈劳动合同到期终止的经济补偿金时,职工刘先生才发现其中有猫腻。

刘先生说,他在一家私人的汽修店当汽修工。当初,老板信誓旦旦地说,过了试用期,每月收入不会低于5000元。可当他拿到劳动合同时,发现企业与他约定的工资是上海市最低标准工资,他便与企业交涉。老板告诉他,只要他愿意加班,每个月收入不低于5000元。果然,他每个月确实能够拿到5000多元,但他每个工作日都要加班两三个小时,双休日也基本都要上班。刘先生说:“那几年里,我到底加了多少班,自己也数不清。”前不久,在他的劳动合同到期前,老板告诉他不再续签。在计算经济补偿金时,企业剔除了他的加班费。至此,看上去月收入五六千的刘先生,经济补偿金只能按上海市最低工资计算,这番神操作,令刘先生大呼胸闷,随即向本报咨询。

上海昭华劳动保障咨询服务有限公司咨询师董兆华认为,用人单位的做法,表面上似乎无



资料照片

懈可击,但暗中却侵犯了刘先生的劳动权益。董兆华分析,建立劳动关系,就要签订书面劳动合同,劳动合同中的工资数额,由当事双方协商确定,到底是每月5000元工资,还是按上海市最低工资标准,只要是当事双方协商的结果,原则上都是可行的。

当然,本着公平合理的原则,职工的月收入应该与同车间同岗位的其他职工相近相似。企

业之所以与刘先生以上海市最低工资标准签订劳动合同,其目的有二。其一,由于上海市规定,在计算经济补偿金时,不将加班费等非经常性的收入纳入计算中,因此,用人单位在计算经济补偿金时,“合法”地剥夺了刘先生的收入。其二,加班费是以日常工资为计算基数,工资越高,加班费越高,用人单位以貌似合法的手段减少了刘先生部分的

加班收入。

董兆华接着分析,当然,企业的这种做法并非无懈可击。根据劳动法律法规规定,标准工时制职工每月加班不超36小时,刘先生所在企业长时间加班,就是违法行为之一。而且,刘先生所在企业的加班是基本固定时长,这就有把加班当作正常工作之嫌,刘先生也可以凭这些依据,通过合法途径维权。

中秋节加班 报酬怎么算?

陈先生问:我是一家公司的办公室职员。今年9月10日和12日,公司都安排我上班。请问,我的加班费怎么算?

答:9月10日是中秋节,属于法定节假日,根据规定,安排劳动者在法定休假日工作的,按照不低于劳动者本人日或小时工资的300%支付加班工资。9月12日属于休息日,根据规定,安排劳动者在休息日工作,而又不能安排补休的,按照不低于劳动者本人日或小时工资的200%支付加班工资。另外,加班工资的计算基数应按照《上海市企业工资支付办法》第九条规定的原则来确定。

医疗期 是如何确定的?

刘女士问:我最近要动个手术,术后恢复可能需要一段时间。我想了解一下,医疗期是如何确定的?

答:医疗期是指劳动者患病或者非因工负伤停止工作治病休息,用人单位不得因此解除劳动合同的期限。医疗期按照劳动者在本用人单位的工作年限设置。劳动者在本单位工作第1年,医疗期为3个月;以后工作每满1年,医疗期增加1个月,但不超过24个月。

劳权信箱

空白劳动合同签不得

记者同志:

您好。我是一名大学毕业生,前不久找到一份工作,用人单位人事科交给我一份空白劳动合同,让我签名后就收回去了,再也没有了下文。

我知道,职工如果没有劳动合同,万一碰到什么事,会有很多麻烦,但如果与企业硬怼,我也担心自己的饭碗不保,“两难”之下,希望你们帮我想想办法。

思文

思文:

您好。如你所言,职工与用人单位缔结了劳动关系,就要在一个月以内签订书面劳动合同,将当事双方的权利与义务明明白白地体现出来,“黑字落在白纸上”,以便日后发生争议时,可以作为当事方的凭证。

但在现实生活中,少数用人单位为了“主动”,故意让职工在空白合同上签名,然后把劳动合同收上去,不按法律规定返还职工一份,造成职工劳动身份事实上的“真空”。更为恶劣的是,极少数用人单位与劳动者发生争议时,利用其掌握职工签名的空白劳动合同的便利,或抵赖与职工存在劳动关系之事实,或从有利于企业的角度出发,随意填写劳动合同,造成对职工的不利。因此,空白劳动合同危害极深,职工签不得。

但实话实说,在现实生活中,确实有一些和你一样的职

工,为了保住来之不易的饭碗,不得不在空白劳动合同上签名,但又心存忧虑。

如果碰到这种情况,我们建议:一是长痛不如短痛,与其日后发生劳动争议时职工“有理说不清”,不如快刀斩乱麻。职工可以向工会反映,由企业工会或地区工会与企业行政交涉。职工也可以通过举报或投诉的方式,请劳动监察上门监督执法。二是先与人事沟通,在索要劳动合同无果的情况下,职工“顺便”与人事确认劳动报酬、社会保险、合同期限、工作内容、工作地点、工作时间和休息休假等核心内容,并通过录音保存证据。录音时,一定要与对方确认空白劳动合同的当事主体。做完这一切,劳动者还要留意搜集本人在该用人单位上班的证据,待到需要时,可以通过法律途径解决争议。

文 赵竺安

哪些岗位可实行 不定时工作制?

沈先生问:前不久,我被一家公司录用,担任开发经理的职务。公司和我签订的劳动合同里写明我的岗位实行不定时工作制。哪些岗位可以实行不定时工作制?

答:根据规定,用人单位对符合下列条件之一的岗位,可以申请实行不定时工作制:高级管理、外勤、推销、部分值班和其他因工作无法按标准工作时间衡量的岗位;长途运输、出租车驾驶、值班驾驶、消防救护和铁路、港口、仓库的部分装卸以及因工作性质特殊需机动作业或由劳动者自行安排工作时间的岗位;其他适合实行不定时工作制的岗位。

文 崔蔚



让你加班没商量

图 夏贺新