

大学生寒假打工遭遇侵权怎么办?

为勤工俭学或进行社会实践,许多大学生们都会利用寒暑假外出或在当地打工,其目的除依靠自身劳动获得一些报酬外,还可以增加一些工作经验,为今后就业奠定基础。然而,由于缺乏法律知识,他们或被收取押金、培训费,或被拒发劳动报酬,遇到此类争议时又不知道怎么办。以下案例评析,可以为这些合法权益受到侵害的大学生维权指点迷津。

【案例1】

工资被拒发,有权索要

2022年寒假期间,在北京高校就读的江同学利用假期到一家公司上班一个月。期间,他从来没有过迟到、早退,甚至还不自觉加班加点干活,但公司拒绝向他发放工资。公司的理由是其实行计件工资,保底金额为当地政府规定的最低工资,而江同学完成的工作量没达到约定数额的60%,其创造的经济效益还不够公司为他提供的包食宿费用。

【点评】

江同学有权要求公司向其发放工资。

《最低工资规定》第十二条规定:“实行计件工资或提成工资等工资形式的用人单位,在科学合理的劳动定额基础上,其支付劳动者的工资不得低于相应的最低工资标准。”其中的最低工资标准,是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的

前提下,用人单位依法应支付的最低劳动报酬。与之对应,姑且不论本案所涉计件定额是否合理,但在江同学已经按时上班乃至不时加班,未消极怠工,即已提供正常劳动的情况下,公司自然必须发放最低工资。

【案例2】

入职交押金,有权索回

2021年年底,刚放寒假,还在读大二的钟同学便来到一家公司打工。公司表示:必须缴纳1000元押金,如果她工作期间违反企业规章制度或劳动纪律,则没收押金;如果能够遵守企业规章制度和劳动纪律,则在其离职时予以返还;如果其各方面表现都很好、工作积极,还能加倍奖励。钟同学认为自己能吃苦耐劳更能守纪律,当即表示同意。谁知,假期快结束时,公司却以她曾经乱丢纸屑为由将其解聘。原来,公司根本没有打算退还押金。

【点评】

钟同学有权索回押金。

《劳动合同法》第九条规定:“用人单位招用劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件,不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。”第八十四条第二款规定:“用人单位违反本法规定,以担保或者其他名义向劳动者收取财物的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。”正因为公司向钟同学收取押金的行为明显违法,所以,公司应当无条件地退还钟同学缴纳的押金。

【案例3】

被收培训费,有权要回

2022年寒假期间,在大四就读的谢同学依约来到一家自称月收入可超过8000元的公司上班。上班前,公司提出必须进行岗前培训,每个人应当缴纳1000元培训费用。如果培训结束考试合格,公司将予以留用;反之,则不能留用还需自担培训费用。谢

同学见公司培训的内容都是一些基本常识,加上自己本来就是“学霸”级人物,当即表示同意。岂料,公司考试的题目与培训的内容大相径庭,甚至称得上是偏题怪题,谢同学的考试成绩未能达到公司的要求。

【点评】

谢同学等有权要回培训费用。

《劳动法》第六十六条规定:“用人单位应当建立职业培训制度,按照国家规定提取和使用职业培训经费,根据本单位实际,有计划地对劳动者进行职业培训。从事技术工种的劳动者,上岗前必须经过培训。”《企业职工培训规定》第九条规定:“企业应将职业培训列入本单位的中长期规划和年度计划,保证培训经费和其他培训条件。”这些规定表明,对劳动者进行培训是用人单位自己的职责,所需要的费用也只能由用人单位承担,而不能将成本转嫁给劳动者。与之对应,公司必须退还谢同学缴纳的培训费用。

颜东岳 法官

终结执行≠法院不管了

按照《最高人民法院关于严格执行案件审理期限制度的若干规定》第5条规定,一般情况下,执行案件应当在立案之日起6个月内执结。如果被执行人没有可供执行的财产,法院会依法定程序终结本次执行。值得注意的是,终结本次执行不等于法院不管了,一旦出现可恢复情形、符合执行条件时,法院仍应立即恢复执行。具体来讲,只要出现下面4种情形,法院便可恢复执行。

1.及时提出执行异议,防止终结执行

个体老板张本华欠职工李世成10万元借款未还,法院判决还款后其一直未履行。经申请强制执行,法院通过网络执行查控系统对张本华存款、车辆及其他交通运输工具、不动产、有价证券等财产情况进行查询,发现无财产可供执行,遂裁定终结本次执行。李世成知道张本华早年市郊购买有平房,半年前曾签订过动迁协议,遂请求执行法官予以调查,但未获准许。

【评析】

李世成可以向法院提交执行异议申请书。如果该申请未获支持,还可以向上一级法院申请复议。这样做的依据是《民事诉讼法》第232条规定:当事人、利害关系人认为执行行为违反法律规定的,可以向负责执行的人民法院提出书面异议。当事人、利害关系人提出书面异议的,人民法院应当自收到书面异议之日起15日内

审查,理由成立的,裁定撤销或者改正;理由不成立的,裁定驳回。当事人、利害关系人对裁定不服的,可以自裁定送达之日起10日内向上一级人民法院申请复议。

此外,《最高人民法院关于严格规范终结本次执行程序的规定(试行)》第3条规定:“本规定第1条第2项中的‘已穷尽财产调查措施’,是指应当完成下列调查事项:……(三)无法通过网络执行查控系统查询本款第2项规定的财产情况的,在被执行人住所地或者可能隐匿、转移财产所在地进行必要调查。”

2.查找提供财产线索,启动执行

退休职工邵存义为获取高利息,将自己多年积攒的42万元借给某公司建设养老院,业务员侯静为他出具了借条。经诉讼,法院判决侯静偿还本息。但穷尽财产调查措施后,法院裁定终结本次执行。后来,邵存义发现侯静经常驾驶一轿车进出小区,遂向执行法官提供了此线索。法院将该车扣留后,查实侯静以3万元购买了该二手车,遂对本案立即恢复执行。

【评析】

在执行案件中,一些当事人以为案件已经交法院执行了,一切都依靠法院来办,这是不够的。当事人与被执行人往往比较熟悉,其应积极查找、发现、提供被执行人可能隐藏的财产线索并及时向法院反映,法院会对其提供的线索

重新调查核实。如果发现被执行人有财产可供执行,便会立即恢复执行。

3.通过申请变更、追加当事人,“激活”执行

个体户贾旺财与妻子共同经营期间,欠朱旭供货款6万元。法院判决贾旺财还款后,其经营人门店因亏损停止营业,且无财产可供执行,法院裁定终结本次执行。过了2年,法官仍未发现新线索,无法恢复执行,朱旭不知如何是好?

【评析】

贾旺财名下的门店系夫妻二人共同经营,朱旭起诉时只将门店作为被告起诉,以致于胜了官司难以执行。既然该门店系贾旺财夫妻二人共同经营,所得收益归夫妻二人共有,那么,其共同经营期间所欠债务也应当由夫妻二人共同承担。因此,朱旭可以申请变更、追加执行当事人,将贾旺财的妻子列为被执行人。这样做,既能得到法律支持,而后再还可申请恢复执行。

4.关注案情变化,适时追加成年后的当事人为被执行人

王磊15岁时因抢劫犯罪,造成某公司职工刘旭各项经济损失13万元。法院判决王磊有期徒刑8年,同时判决其监护人即附带民事诉讼被告人王广学、孙玉芳赔偿刘旭13万元。事后,因监护人无财产可供执行,法院裁定终结本次执行后,8年未恢复执行。

2022年9月1日,王磊刑满释放并获得一笔祖父母遗赠一套房产价值60万元。刘旭得到这一情况后,立即向法院申请追加王磊为被执行人并得到支持。近日,其所受损失及法定迟延履行金一并得到赔偿。

【评析】

《民法典》第1188条规定:“无民事行为能力人、限制行为能力人造成他人损害的,由监护人承担侵权责任。有财产的无民事行为能力人、限制民事行为能力人造成他人损害的,从本人财产中支付费用;不足部分由监护人承担。”

侵权责任由侵权人本人承担是《民法典》侵权责任编的基本要求和一般原则。上述法律规定的监护人对被监护人侵权行为承担的侵权责任,是基于特定的监护关系而承担的一种替代责任,该种责任的承担并不导致未成年人本人应负之法律责任的当然免除。故上述法律同时规定,对于被侵权人遭受的人身财产损失,应优先从未成年人本人的财产中予以赔偿。同理,未成年人在成年后,有了独立的生活来源和责任财产,亦应优先以自己的财产支付赔偿费用。

本案中,将成年后的王磊追加为本案的被执行人,不仅能够最大限度地弥补受害人的损失,维护受害人的合法权益,也有利于弘扬平等、公正的社会主义核心价值观,符合社会公众对公平正义的感受。

(本文当事人均为化名)
杨学友 检察官

五级伤残的工伤职工主动请辞 公司应当支付就业补助

编辑同志:

我被认定为工伤和五级伤残后,由于自身的种种原因,决定解除与公司尚有3年才到期的劳动合同。公司虽表示同意,但以我主动请辞为由,拒绝向我支付一次性伤残就业补助金。

请问:公司的理由成立吗?

读者:苗丽丽

苗丽丽读者:

公司的理由不能成立,其必须向你支付一次性伤残就业补助金。

一次性伤残就业补助金是在终止或解除劳动合同时,工伤职工应当享受的由用人单位支付的一次性伤残就业补助费用。《工伤保险条例》第三十五条、第三十六条第二款、第三十七条第一款第(二)项分别规定:职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的,保留劳动关系,退出工作岗位;职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的,经工伤职工本人提出,该职工可以与用人单位解除或者终止劳动关系,由用人单位支付一次性伤残就业补助金;职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的,劳动、聘用合同期满终止,或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的,由用人单位支付一次性伤残就业补助金;一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

也就是说,职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的,由于不得解除劳动合同,自然不存在一次性伤残就业补助金问题。只有在职工因工致残被鉴定为五级至十级伤残时,才存在一次性伤残就业补助金问题,且职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的,只有工伤职工本人才能提出解除劳动合同;职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的,合同期满或经工伤职工本人提出可以终止合同。值得注意的是,支付一次性伤残就业补助金是用人单位的法定义务,且是以解除劳动合同为前提。

与之对应,正因为你构成五级伤残,所以,你有权提出解除劳动合同,公司则应当按照所在的省级人民政府规定的标准向你支付一次性伤残就业补助金的法定义务,而不能以是你主动请辞为由,拒绝向你支付一次性伤残就业补助金。

颜梅生 法官