

劳动者维权： 切勿模糊法律概念

记者 董小军 通讯员 谭忠星



周建平 摄

新年过后，企业陆续开工生产，大批外来务工人员来到宁波打工，这其中有不少是刚进入职场的新人。

近年来，随着劳动法律的不断普及，劳动者维护劳动权益的意识越来越强，一些人不惜通过司法程序解决与用人单位之间的矛盾。在许多劳动争议案中，如何理解相关法律，成为双方争议的焦点。由于现行法律非常强调对劳动者权益的保护，这也让少数外来务工人员对相关法律产生片面理解，导致在维权过程中产生一定的盲目性。

“零工族” 不知道自己为谁工作

去年10月，我市一家法院受理了一起劳动争议案，这起案件标的额不大，但足以成为“零工族”们的警示。

本案当事人张某原籍江西，今年46岁，一年多前随老乡一起来宁波。由于家庭和自身性格的原因，张某一直在建筑工地打零工。去年初夏，他经一个老乡介绍到原江东区的一个建筑工地担任拌料工。

但上班第5天，就发生了事

故。工作时，张某因操作不当，致使左手手指骨折。事故发生后，包工头为他垫付了500元医疗费，同时明确说明，这笔钱不是赔偿，而是暂借给他作为医疗费用。经过治疗，张某中指的部分功能丧失。

争议因此产生：张某认为自己与建筑公司存在劳动关系，因此要求赔偿2万元，但对方坚决否认双方之间有任何法律关系，并以此为由予以拒绝。之后，张某找到法律援助中心要求提供法律帮助。

本来，按照相关法律规定，即使没有签订正式的劳动合同，只要当事人与用人单位之间存在事实上的劳动关系，劳动者的相关权益也能受到保护。但法律援助中心的张律师在接待张某时发现，张某连这种事实上的劳动关系也无法证明。张某在建筑工地干活，除了介绍他到工地干活的老乡，不认识其他人，甚至不知道建筑公司的名称，无法说清自己到工地打工时究竟履行了什么手续。事故发生时，他那个分包拌料的老乡并不在现场，无法提供有说服力的证据。而建筑公司不承认其是正式工人，工地负责人也否认张某属他管理。

显然，现有证据无法认定张某与企业之间存在劳动关系，但张某受伤毕竟是一种客观事实，而且作

为一名打工者，受伤会影响到他的基本生活，为此，法律援助中心还是对此案进行了调解。最后，建筑公司从人道角度出发，向张某提供了2000元的经济补偿，案件才正式了结。

[说法]

现在，像张某这样的“零工族”并不鲜见，他们往往由熟人介绍，为某项工作提供劳务，具体工作大多具有临时和短期的特点。他们并不直接与用人单位签订劳动合同，其工作报酬由介绍人或者某项工作的承包人支付。但一些人缺乏基本的法律意识，连自己在为谁打工都不知道，当这些“零工族”面临劳动争议时，会产生因为证据不足导致维权困难的情况。

为此，张律师向“零工族”们提出了以下建议：首先，在打零工之前一定要清楚自己是去干什么的、能干什么，最重要的是搞清楚雇主是谁。其次，即使是临时性的帮工，时间很短，至少要确定一个能为自己作证的人。第三，要学会第一时间固定证据，比如一旦发生事故，可以立即向110或者120求救，他们的书面记录可以作为解决争议的有效证据。张律师最后强调，即使打零工，也最好通过政府相关部门发布的用工信息等可靠渠道寻找工作，老乡介绍、熟人推荐在很多时候实际上并不可靠。

忽视企业规章 盲目维权遇阻

2015年8月，臧某应聘到北仑某特种纺织品公司担任操作工。当时，双方签订了一年期的劳动合

同，约定了工资等相关事项。去年6月的一天上午，因工作安排上的事宜，臧某与班长发生争吵。下午快下班时，争执再次发生且升级，情急之下，臧某甚至拿起桌上的剪刀作出了危险动作。

双方的争吵最后虽然被阻止，但已在一定程度上影响到企业生产。两天后，公司解除了与臧某所签订的劳动合同，其依据是公司制订的《员工奖惩条例》中的一项规定：劳动者无正当理由不服从正常的工作分配和调动、指挥，或对管理人员侮辱、谩骂或威胁，视为严重违反规章制度，经总裁批准后，公司可解除与劳动者的劳动合同，不给予经济补偿。

对此处理结果，臧某表示强烈不满。他认为，根据相关劳动法规，公司主动提出解除与其的劳动合同，应进行经济补偿。为此，去年7月底，他向当地劳动人事争议仲裁委申请仲裁，但被仲裁机构驳回。臧某不服裁决，又向当地法院提起劳动争议诉讼。法院经过审理，于去年底作出判决，驳回了原告臧某的诉讼请求。

[说法]

我们先来看本案原告臧某提起诉讼的理由。在臧某看来，企业解除与他的劳动合同违反了法律规定，必须进行补偿。确实，根据相关法律，用人单位无正当理由不能随意解除与劳动者之间的劳动合同，如要解除，必须根据工龄作出相应的经济补偿。如果劳动者主动要求结束双方之间的劳动关系，只要提前打招呼，可随时走人。这一基本原则，体现了法律对劳动者权益的保护和尊重。

但对劳动者权益的保护，也不是无条件的。法律在对用人单位进行限制的同时，也给予了其一定的自主权，比如，在解除劳动合同上就有一项重要的规定：用人单位通过民主程序所制定的企业规章制度，只要不违反劳动法等国家法律法规及政策规定，且已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的法律依据。

在臧某为原告的这起劳动争议案中，被告某特种纺织品公司根据企业的特点，曾制订规章制度，并按照民主程序提交给职工代表大会表决通过。此外，该公司所有员工在参加入职培训时，都被要求学习和了解这些规章，并签署了相应的书面声明。法院对此案审理后认为，原告臧某与其主管班长发生争执，有辱骂对方并手持剪刀的举动，具有一定的人身危险性，可视为严重违反了被告公司的规章制度。因此，公司据此解除其与原告的劳动合同，符合法律规定，原告臧某的诉请依据不足，不予支持。

相关链接

怎样签订劳动合同

很多劳动争议的产生，与劳动者未与用人单位签订劳动合同或劳动合同不规范有直接关系，并因此导致了劳动者权益的受损。市法律援助中心的律师根据多年来办理劳动纠纷案的经验，为外来务工人员 and 广大劳动者提供以下10个与签订劳动合同有关的建议。

- 1、签订劳动合同时，劳动者必须弄清用人单位的基本情况，了解对方是否为合法企业，其法人代表姓名、单位地址、电话等，同时要求将这些内容明确写入劳动合同。
- 2、劳动者要弄清自己的具体工作是什么，在合同中明确工作内容、工作地点、工作时间、工作条件，如果是一些环境特殊的岗位，要在合同中明确说明可能产生的损害劳动者身体的情况。
- 3、通过书面形式明确劳动报酬，避免口头约定。如标准工资是多少、是否有奖金、奖金根据什么标准发放等等，这些内容和数据一定要在合同中体现，不要轻信老板和招工人员的口头承诺。
- 4、要特别注意用工试用期问题。根据法律规定，试用期最长不得超过六个月，在试用期，用人单位不得无理由解除与劳动者的劳动关系。
- 5、明确劳动报酬的支付方式与支付时间，是现金支付还是通过银行支付到个人账户。一些用人单位往往采取扣发若干工资的方式以避免劳动者辞职，这种行为不具有法定效力。当劳动合同终止后，用人单位如拒绝提供被扣发的劳动报酬，劳动者可以通过劳动仲裁解决争议。
- 6、明确约定社会保险内

容。有些劳动者会通过放弃社保以获得更多的现金，劳动者对社保要有长远考虑，因为它涉及劳动者养老等非常实际的问题。譬如一旦发生工伤意外等，最快速的解决方式是先通过劳动者购买的社会保险，通过工伤保险补助的绿色通道救死扶伤。因而，有了社保才能获得保障。

- 7、一定要避免签订空白合同。所谓空白合同，是指极少数企业为应付政府部门的检查，让劳动者在空白合同上签名、按手印，一些合同甚至没有加盖用人单位的公章，这样，一旦发生劳动争议，劳动者很难以这类合同为依据维权。
- 8、有些劳动合同中可能含有不合法的内容，如规定女职工不得结婚生育、工伤需自理等等，对此，劳动者可以拒签。
- 9、劳动合同盖章后，劳动者本人和用人单位各保管一份。劳动合同是发生劳动争议时，劳资双方可出具的最直接、最有效的法律凭证。在一些劳动争议中，因劳动者手头没有劳动合同，而用人单位又拒绝提供，会增加维权的难度。有的用人单位在与劳动者签订劳动合同后，故意不把合同交给劳动者，当发生争议时，用人单位可能因此拒绝承认劳动者的平等地位。
- 10、保洁、物业管理、商业销售等行业，往往以大单位的名义招聘，因此，必须看清楚是否属劳务派遣。在现实生活中，曾出现劳动者虽然为大公司干活，但实际上只与劳务公司存在劳动关系的情况，不利于劳动者的权益维护。



庄豪 绘

因病请假， “全勤奖”并非一律扣除

案例

郭女士在我市一家电器公司工作，该企业制订的劳动规章对职工全勤奖作了如下规定：每月足额上班，无旷工、迟到、早退的，给予每月300元的奖金。凡存在无故旷工和迟到、早退情形的，一律全额取消，并视情况给予处罚。但究竟怎样的情况为“无故”，规章并未做出具体规定。去年11月4日，郭女士因突发阑尾炎动手术，不得不向公司请假一周，其当月的全勤奖被全部扣除。对此，徐女士提出异议，认为自己并非“无故”缺勤，而是因病请假，公司则认为，虽然是因病请假，事实上徐女士确实未能全勤，所谓“全勤”，顾名思义是“工作日一天不拉”地上班。

说法

有不少企业通过设立全勤奖，来调动员工的工作积极性，

以减少员工请假、迟到现象，降低整体运营成本。我国现行劳动法律、法规并没有对如何发放全勤奖作出具体、明确的规定，全勤奖应否发放、如何发放，完全取决于用人单位规章制度的规定或劳动合同的约定。如果规章制度明确表明适用于所有员工，而且适用条件明确，它便属于劳动报酬的一部分，用人单位就不能随意扣发。

在本案中，公司在规章中仅规定有无故旷工、迟到、早退情形的，一律全额取消全勤奖，并未明确什么是“无故”，这就意味着对“无故”只能作通常解释。在一般意义上，所谓无故是指某种情况的出现，没有合法或合理的理由，但郭女士是因病请假，显然有非常充足的理由，明显不在“无故”范围，因此，就此案而言，企业扣除其全勤奖，显得依据不足。

(梅生)

图片新闻

2月8日，宁波市人力资源市场举办的综合性招聘会上挤满了来自全国各地的求职人员，咨询台前人头攒动，求职者希望能尽快找到称心如意的工作。

周建平 摄

