

以案说法

# “Tony老师”的工资有着落了

## 海盐县法院成功化解嘉兴市首例涉疫情劳动合同纠纷

通讯员 彦明

近日,海盐县法院成功化解了全市首例涉疫情劳动合同纠纷,用工方与两名员工达成调解协议,分别支付两名员工薪酬及经济补偿金6500元和3500元。

小刘和小崔是海盐某理发店的员工,疫情发生后,理发店自今年1月底就停止营业,直至3月初才恢复。

小刘称老板只发了他们1月份的部分工资,原本答应的2月份基本工资和3月份的半个月工资都没有发,两人吃饭、交房租都不够,日子过得捉襟见肘,多次催促老板发工资,但老板一拖再拖。今年4月,小刘和小崔向海盐县法院起诉,要求理发店支付薪酬、经济补偿金和补缴社保金,同时解除劳

动合同。

法院受理案件后,联系了理发店老板。老板称自己愿意支付二人薪酬,但受疫情影响,理发店经营实在惨淡,而且还要支付工人工资、房租、水电费等,未能及时足额支付小刘、小崔工资也是没有办法。

法官当即组织双方进行调解,在向双方当事人讲清疫情防控期间相关劳动关系问题政策的同时,希望双方能够综合考虑理发店经营状况、劳动成果、员工生活需要等因素,相互体谅。小刘和小崔表示知晓理发店的经营情况,两人也有一个多月的时间未到岗上班,同意在金额上作部分让步。理发店老板也表示一定依法办事,考虑到两个年轻人在外生活不易,自己一定尽快支付薪酬。最终,

经过法官多次沟通,双方达成调解协议,老板分别支付两名员工薪酬及经济补偿金6500元和3500元。

法官说法:

根据人社部《关于妥善处理新冠病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》,企业停工停产在一个工资支付周期内的,企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的,若职工提供了正常劳动,企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。职工没有提供正常劳动的,企业应当发放生活费,生活费标准按各省、自治区、直辖市规定的办法执行。本案中,根据双方签订的劳动合同及当地的生活费标准,经过协商,最终确定了薪酬及经济补偿金。



法治漫画

## 严禁“发飙”

近日,沈阳市公安局交通警察局经调查取证,联合相关警种查处一起非法改装车辆,并集结飙车、杂耍的案件,查扣涉案人员20余人,相关车辆17辆。其中,4人因涉嫌危险驾驶罪被刑事拘留,1人被行政处罚,查处各类交通违法行为22项。

新华社 商海春 作

生活与法

# 说好孩子随父姓 女方反悔赔10万

通讯员 余法

都是独生子女的双方结婚后,孩子跟谁姓等问题成了双方争议的焦点,甚至以离婚收场,对簿公堂。近日,杭州余杭区法院就审理了这样一起案子。

2016年5月份,小周和小丁共同生育了一个男孩,孩子随母姓丁。小周一一直不满孩子随母姓,为此,在2018年,小

周向法院起诉离婚,经法院调解,双方达成协议,小周放弃小丁承担儿子抚养费的要求,但小丁要配合办理将儿子改随男方姓的手续,如不配合,小丁要支付小周10万元违约金。

2019年,小周又诉至法院,称小丁不配合办理儿子的改姓手续,要求小丁支付10万元违约金。而小周则答辩称,调解笔录中双方约定的改姓是指原

告小周本人要改姓,而不是改变孩子的姓氏。

法院审理后认为,结合调解笔录的上下文和调解过程中的双方陈述,改姓是针对双方的儿子而不是针对原告小周本人的,且小周改姓也不需对方的配合。因此,法院判决被告小丁支付原告小周违约金10万元。

法官说法:

根据《中华人民共和国婚姻法》的规定,子女可以随父姓,也可以随母姓。也就是说在法律层面,对子女的姓氏,父母双方享有平等的权利,不管孩子跟谁姓,都是无可厚非的,但双方应该协商一致确定。其实姓什么,对孩子来说没那么重要,这只不过是成年人的一场欲望之战,而孩子成了被争夺的资源。对于孩子的姓氏问题,还需要父母更加宽容、理性地去面对。

你问我答

## 什么情况下 员工可以午休?

王艳琦

乐乐在一家软件开发公司工作。每天他们有半个小时的午饭时间,吃完饭后大家都会自觉回到工作岗位。平日里,大家要是身体不舒服或者实在太累,也会趴在桌上休息会儿,部门主任看到也会理解。

一天中午,大家吃完午饭都回到工位上。坐在乐乐边上的静静因为身体原因,下午1点半还趴在桌上休息,这一幕恰巧被公司领导看见,领导当场脸色就不好了,乐乐见状立马叫醒了静静。

领导很快将部门主任叫去了办公室,在办公室内大发雷霆,说公司从来没有午休的传统,要把午休的员工记录备案,并全员通报,以后也禁止员工午休。

乐乐和同事们听了后都觉得奇怪,员工没有午休的权利吗?在什么情况下员工可以午休呢?

浙江京衡(湖州)律师事务所王鑫律师:结合《中华人民共和国劳动法》及劳动部印发的《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》的规定,我国目前实行以下三种工时制度:

第一种是标准工时制,即劳动者每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过44小时的工时制度。

第二种是不定时工作制,是指没有固定工作时间限制,是针对因生产特点、工作性质特殊需要或职责范围的关系,需要连续上班或难以按时上下班,无法适用标准时间或需要机动作业的职工而采用的一种工作时间制度。

第三种是综合工时制,是指分别以周、月、季、年等为周期,综合计算工作时间,但其平均工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同的工时制度。

因此,如果双方约定了标准工时制,那么员工的工作时间相对固定,其它工时制下员工工作时间则较为灵活。在标准工时制下,我国目前实行劳动者每日工作时间不超过8小时的工作制度。

午休是否必须?时长多少?我国相关法律并没有对此做出明确规定,一般由用人单位自行规定。用人单位有权在规章制度中制定8小时是否含休息时间,可包含在内或在外。

如果按照“朝九晚六”的工作时间计算,将用餐时间也一并算入,每天有9小时工作时间。那么可以推断出中间的1个小时就是休息时间。对此,也有部分公司会在劳动合同或公司规章制度上区分“工作时间”与“午休时间”,并注明“午休时间”不计入“工作时间”,从而避免日后由此产生加班费的争议。这种情况下,员工只需认真遵守就行。

如果公司没有区分“工作时间”与“午休时间”,但工作时间为早上10点至下午6点,或者早上9点至下午5点,那么我们也可以推断出劳动合同或者公司规章制度中规定的8小时工作时间已经包含了“午休时间”。这种情况,员工就没有所谓的午休了。

因此,午休到底有多长,首先要看自己属于哪种工时制,其次要看劳动合同或者公司规章制度有无明确规定,如无明确规定,建议咨询公司人力或办公室工作人员。

本专栏由浙江医药股份有限公司新昌制药厂协办

### 劳动保障监察催告书

衢市人社监催告字[2020]第001号

衢州市衢江区东航机动车驾驶员培训有限公司:

因你单位未按劳动保障监察询问通知书(衢市人社监询字[2019]25号)要求接受调查询问且拒不接受整改,本机关依据《劳动保障监察条例》第三十条第一款第(三)项的规定,于2019年9月25日对你单位作出劳动保障监察行政处罚决定书(衢市人社监罚字[2019]3号),要求你(单位)于收到行政处罚决定书之日起十五日内将被处罚款人民币柒仟元整缴至衢州市财政局非税收入待清算

专户(开户银行:衢州市工行营业部;账号:1209200011200100240;汇款备注:020202),而你单位至今未履行该义务。

现特作如下催告:

1、请于本催告书送达之日起10日内履行上述义务,如对履行该义务有陈述、申辩意见,请在该期限内向本机关提出。

2、如无正当理由,逾期仍不履行该义务的,本机关将依法申请人民法院强制执行。

3、本机关联系方式:0570-3082819

衢州市人力资源和社会保障局

2020年5月20日

### 公告

建检民公告[2020]1号

本院正在审查起诉的周金友涉嫌非法狩猎罪一案,因周金友违反野生动物保护规定,猎捕野生保护动物,其行为已损害国家利益和社会公共利益。根据《中华人民共和国民事诉讼法》等相关法律规定,检察机关拟提起附带民事公益诉讼。现公告督促、建议有权提起诉讼的其他机关和社会组织在公告期内向有管辖权的人民法院提起诉讼。公告期为三十日,逾期检察机关将依法起诉。特此公告。

浙江省建德市人民检察院

2020年5月20日