

东莞一包装厂老板失联 拖欠 200 多万元工资

本报讯 位于东莞长安的一家知名包装厂,近日因老板欠薪失联引发广泛关注。当地劳动部门已介入事件,争取一周内解决欠薪问题。

员工休假回厂发现老板不见了

涉事企业是位于东莞长安上角社区的“瑞海泰”礼品包装厂,今年1月5日,其员工休完元旦长假回来,发现老板已经不见了,工厂值钱的设备也被搬离一空,数百名员工被拖欠了200万工资。

获悉老板失联后,突然面临失业并且被拖欠两个月工资的数百名员工惊惶失措,有的员工想冲上马路讨说法,有的主张向劳动部门求助。最后,员工们决定向劳动局反映老板跑路的问题后,在工厂饭堂安静地坐着等待说法。

1月6日下午,瑞海泰工厂的保安室已被三名辅警接管。厂区里面显得凌乱不堪,其食堂没有开火,餐桌上扔满了泡面盒。办公楼大门紧闭,上面张贴了东莞人力资源局(长安分局)开具的《劳动监察询问通知书》和通知法定代表人配合处理欠薪案件的公告。工厂宿舍楼下,几名女工在彷徨。

劳动部门承诺 一周内解决欠薪问题

长安镇人力资源分局就此事通报称,1月5日上午,该局接报,长安上角瑞海泰厂法定代表人李某铭失去联系,全厂有400多名员工约205万元工资未发,其中在职员工251名,2015年11月至12月工资约180万元;离职员工190名,工资总



■员工聚集
厂门口等待
劳动部门处
理事件

额约25万元。

长安人力资源分局称,目前已向企业经营发出了相关通知和公告,要求其于2016年1月11日上午10时前回厂处理工人工资问题。

目前劳动部门让房东垫付工人的伙食费,并妥善安排好工人食宿、安全等问题。并要求该企业财务人员必须于1月11日上午计算出详尽的全厂员工工资表。同时联合长安镇综治、社保等有关部门组织成工作组进驻企业,为工人提供法律咨询等服务。

“若企业经营者未在规定时间内回厂,我分局将启动欠薪逃匿处理程序。”长安人力资源分局称。

该企业曾为节省成本招来童工

去年7月份,来自茂名高州的一名

暑期工“带队老师”,向媒体和长安劳动部门自揭黑幕,称其向瑞海泰包装厂输送了一批未满16周岁的学生工。此事经媒体披露后,引起广东省委省政府的高度重视,广东省人力资源和社会保障厅组成专案调查组,分赴东莞、茂名两地调查。

调查结果显示,该企业的确曾招收“童工”。不过真相却令人大跌眼镜:瑞海泰为了节约人工成本,首次尝试招收了一批暑期工,不料遇上“黑中介”,对方弄虚作假假带输送了部分童工。后因中介费问题闹翻,对方以童工为要挟,敲诈瑞海泰厂方50万元,由于厂方拒绝支付,对方最终将童工的证据曝光。

虽然瑞海泰公司负责人大喊“冤枉”,但最终未能逃避劳动部门的严厉惩罚。

(章龙)

追缴社保有时效 超期维权获败诉

2年内未被举报投诉的,劳动保障行政部门不再查处

本报讯 (见习记者蓝娟)佛山市南海区一劳动者向人社部门投诉用人单位欠缴社保,人社部门以投诉时间超过劳动保障违法行为查处期限为由不予受理,一审和二审均败诉。法院提醒广大劳动者,追缴社保注意时效性,从而确保自身权益能得以有效维护。

劳动者追缴社保被驳回

孔均强是一名退伍军人,1992年6月至2002年2月,在原南海市松岗镇某计生部门工作,单位一直未给他缴纳社保,2014年3月21日,向南海区人社局投诉,南海区人社局作出不予受理决定,理由是依照《劳动保障监察条例》相关规定,投诉时间超过劳动保障违法行为查处期限的,不予受理。

2014年5月19日,孔均强向南海区人民法院对南海区人社局提起了行政诉讼。南海区人民法院审理认为,《劳动保障

监察条例》第二十条规定:“违反劳动保障法律、法规或者规章的行为在2年内未被劳动保障行政部门发现,也未被举报、投诉的,劳动保障行政部门不再查处。”在1992年6月至2002年2月期间,用人单位没有为其参加社会保险缴纳各项社会保险费用,孔均强最迟应在2002年2月起两年内,即在2004年2月前举报、投诉。事实证明,孔均强于2014年3月21日才向人社局提出涉案投诉,已超过上述规定的查处期限,驳回孔均强的诉求。

同年11月7日,孔均强向佛山市中级人民法院提起上诉,再次被驳回。两级法院提醒广大劳动者:追缴社保注意时效性,从而确保自身权益能得以有效维护。

律师认为相关规定有冲突

针对此案,有律师认为,根据《劳动法》第一百条规定:“用人单位无故不缴纳

社会保险费的,由劳动保障行政部门责令其限期缴纳;逾期不缴的,可以加收滞纳金。”

《社会保险费征缴暂行条例》第十三条的规定:“缴费单位未按规定缴纳和代扣代缴社会保险费的,由劳动保障行政部门或者税务机关责令限期缴纳;逾期仍不缴纳的,除补缴欠缴数额外,从欠缴之日起,按日加收万分之二的滞纳金。滞纳金并入社会保险基金。”

上述法律对于劳动保障部门履行追缴社会保险费职责并无时效限制,同时对于当事人举报用人单位欠缴社会保险费的违法行为亦无时效限制。

而《劳动保障监察条例》第二十条规定:“违反劳动保障法律、法规或者规章的行为在2年内未被劳动保障行政部门发现,也未被举报、投诉的,劳动保障行政部门不再查处。”此规定与前述两规定实质上是存在矛盾有冲突的,司法部门“选择性释法”令人遗憾!

本报记者对接农民工全国人大代表

海燕信箱

■答疑解惑 ■处理投诉

曾香桂邮箱:2592899725@qq.com

■信箱浏览

发件人:李先生

发送时间:2016年1月10日

工会委员任期未满 能否辞退?

■全媒体记者 王艳

■信箱内容

我于2014年6月到广东省一家大型企业工作,和公司签了5年的劳动合同。2015年6月份,公司工会会员代表大会选举新一届工会委员会,我被选为非专职的工会委员,任期三年,即从2015年6月1日至2018年5月31日。2015年11月下旬,公司召开了职工代表大会,会上说因为公司的生产经营发生了严重困难,需要裁减人员。但我没想到这个月出来的裁员名单上竟然有我。我不想离职,听说公司裁掉任期内的非专职工会委员是不合法的,现在我该怎么办呢?

■专家回复

广东省总工会基层组织建设部部长周驹耕表示,《工会法》对工会委员在劳动合同履行中的特殊权利做了专门的规定,即工会主席、副主席和工会委员任期未满时,不得随意调动其工作。因工作需要调动时,应当征得本级工会委员会和上一级工会的同意;基层工会专职主席、副主席或者委员自任职之日起,其劳动合同期限自动延长,延长期限相当于其任职期间;非专职主席、副主席或者委员自任职之日起,其尚未履行的劳动合同期限短于任期的,劳动合同期限自动延长至任期期满。但是,任职期间个人严重过失或者达到法定退休年龄的除外。用人单位违反上述规定,对依法履行职责的工会委员会成员无正当理由调动工作岗位,进行打击报复的,《工会法》亦明确规定可由劳动保障行政部门责令改正、恢复原工作。

根据这位职工的情况,该工会委员任期尚未届满,并且还在劳动合同期限内,公司因为经营不善需要和员工解除劳动合同,需和员工妥善协商,如果员工本人不同意解除劳动合同,公司强行解雇员工,则是违法的。该员工可以通过企业工会表示不同意见,也可以通过劳动行政仲裁或司法诉讼解决。希望该企业与员工妥善协商、争取双赢的结果。