

教师的这些劳动权益要关注

近年来,教师与学校、教育机构之间的纠纷日益多发,以北京市朝阳区人民法院为例,2011年至今共受理教师行业的劳动争议案件百余件,教师的诉求主要集中在追索工资、加班费、主张解除劳动关系经济补偿金,另有涉及未缴社会保险所引发的工伤保险待遇、生育保险待遇、医疗费报销等纠纷。

作为老师,在教书育人的同时,也不要忽视自己的劳动权益。在教师节到来之际,《法制晚报》记者邀请朝阳法院法官解读教师劳动权益方面的法律问题,希望广大教育工作者注重自身权益保障,学校和机构注重教职员工的劳动福利体系的建设。

案例一 办学失败 学校玩“失踪”

王女士于2007年9月入职某区某民办学校,担任英语教师。庭审中,王女士主张学校尚未支付其2012年7月的课时工资,并就其主张提交课表。另王女士称其在该学校的分校区上课,并将课表上所有的课上完,此期间被告的办公场所停用,校方的管理人员也失踪,导致劳动合同无法履行。

此后王女士又去查了社会保险的缴纳情况,发现社保已经欠缴,学校已经将王女士的社会保险关系转出。

王女士认为该行为系学校违法解除其劳动合同,故诉至法院,要求学校支付所拖欠的工资及违法解除劳动合同赔偿金。而学校方面始终未到庭应诉。

审理过程中,法院在教委进行调查时发现,该学校在2012年度未进行年检,且陆续有多名教师向教委投诉,反映该学校欠付工资,也无法找到校方管理人员的下落。

案例二 举办者随意退出办学 教师劳动报酬难追回

本案中,关于王女士的入职时间、工资标准、工资构成及工资发放情况均属于学校掌握管理的证据,但学校经依法传唤未到庭应诉及举证,故法院视为其放弃相关诉讼权利,而王女士提交了双方签订的劳动合同、工资发放明细及课程表,所以法院采信了王女士所主张的入职时间、工资标准、工资构成及工资发放情况。

考虑到学校已经将社会保险关系转出,其行为应视为其与王女士解除劳动合同,并且综合考虑从教委核实的相关情况,法院经审理后,支持了王女士的诉讼请求。

举办者随意退出办学的行为,会导致教师劳动报酬追索难度增大。由于民办教育机构由社会资本投资运营,且自负盈亏,故其财务状况不如公办学校稳定。

司法实践中,我们发现民办教育机构拖欠教师工资报酬的并不少见,并且有的教育机构突然就撤离原先的办学场地,教师因找不到其负责人,也无从追偿其劳动报酬,起诉至法院也只能采用公告的方式进行送达,费时费力,即便申请执行,也可能面临财产已转移的窘境。

案例三 加班没有加班费 教师起诉学校

翟女士于2015年7月入职某教育集团,担任教师,约定每月工资5000元。由于课程安排紧凑,还要进行第二天的课前准备,因此翟女士几乎每天都要加班,且每周要工作6天。

因为学校一直没有支付过加班费,翟女士向法院起诉。

该教育集团辩称学校每天早晨8:00上班,下午4:00学生放学后教师就可以下班,不存在加班的情形。

案例四 考勤管理不正规 将面临举证困难

在劳动争议中,如果劳动者请求用人单位支付加班费的,需要对加班事实的存在承担举证责任。但是在本案中,翟女士称学校并没有严格的考勤要求和制度,也无法提交能够证明自己加班的有力证据,因此法院未能支持翟女士加班费的诉讼请求。

教师的工作存在特殊性,除了为学生上课,还包括课前的备课和课下的学生辅导、作业批改。

许多学校,尤其是民办教育机构对教师的考核存在不统一、不规范的现象,有的仅要求教师在上课时出勤即可,有的则要求教师课余时间也要坐班备课;有的允许教师寒暑假休息,有的却要求教师寒暑假也要开班教学,但多数教育机构并未将其相关的考勤制度制定成册,仅仅是口头告知。

实践中,有些教育机构虽然安排了教师加班,但因为缺乏相应的加班记录或考勤记录,教师在诉讼中无法提供记载加班事实的相关书证,在主张加班费时面临举证困难。

案例五 违反学校管理制度 校外兼职丢“饭碗”

赵某于2010年5月入职某中学担任体育老师,双方签订的劳动合同中对于劳动纪律进行了约定。

2016年10月,该学校以赵某从事校外有偿教学为由,解除双方劳动关系。赵某认为学校解除劳动合同的行为违法,诉至法院。

审理中,学校提交了一份公证书,公证书内容系某搏击俱乐部的网站,其教师团队中有赵某的照片和介绍,职务为“总教练”,在个人履历中载明“2010年任职于××中学体育学科主任”;另该网站中还显示赵某所教的学生在国际比赛中获得奖项的新闻。

但赵某称这是朋友开的俱乐部,用其名气进行宣传,自己实际并未在此授课。

案例六 未遵守劳动纪律 将受到相应处分

法院经审理后认为,学校提交的证据已经可以证明赵某在校外搏击俱乐部授课的事实,赵某虽然否认但无相反证据推翻,赵某的行为违反了劳动合同的规定,因此法院判决认为学校解除劳动合同的行为合法有效。

现在许多学校,特别是中小学,为了保证教师授课质量,解决教育行风问题,会明文约束教师的校外授课行为,教育部也于2015年印发了《严禁中小学校和在职中小学教师有偿补课的规定》,严禁在职中小学教师组织、推荐诱导学生参加校内外有偿补课;严禁在职中小学教师参加校外培训机构或由家长等组织的有偿补课。

因此,即使不是中小学教师,如果已经有相关管理规定或者劳动纪律约定,教师要严格遵守,否则不但会受到相应处分,还会因此丢掉工作,被学校解聘,得不偿失。

案例七 教师未休年假 起诉索要年假工资

张女士于2011年8月起在某高中担任英语老师,她主张自己从2012年开始就应该享受带薪年假,每年5天,但是直到其2016年离职,从未休过年假,学校也没有支付过年假工资。

因此,张女士诉至法院,要求学校支付2012年—2016年未休带薪年假的工资。

在审理过程中,双方均认可张女士每年均有带薪年假,其中寒暑假为4周,暑假为7周。

案例八 有了超长寒暑假 无需再休年假

法院认为,张女士每年已享受的寒暑假天数已经远超过其主张的未休年假天数,故驳回了张女士支付未休年假工资的诉讼请求。

老师们可以和学生一起放寒暑假,无疑是最受其他行业艳羡的福利。但是,教师朋友要注意,根据《职工带薪年休假条例》第四条规定,如果已经享受了寒暑假,且假期时间超过当年应休年休假天数的,将不再享受带薪年假的福利了。

提醒 入职时要求学校 提供完整劳动合同

最后,法官向有志于从事教师行业的朋友们提出三点建议:

第一,在入职之前,应做好意向单位的了解和调查工作。尤其是民办教师,要全面审核单位的办学资质、办学规模、办学条件、注册资本、内部管理体制、经费筹措来源、业内声誉等。

在入职面试时,对于自己的正当权益要勇于争取,并将双方认可的协议内容以书面形式固定下来。

第二,在入职时应要求学校依法提供格式正常、内容完整的劳动合同。基本应包括:合同期限、工作岗位、工资标准、出勤时间、考核方式等,并仔细审核合同内容,是否有违法或约定不明的内容,坚决拒绝签订空白的劳动合同及内容不明的文件材料。合同签订后要妥善保管合同原件,以备纠纷发生后更好地维护自身权益。

第三,劳动关系存续期间,教师们应注意留存证据。如课程表、上课通知、上班通知等书面证据,以及录音、录像、课程记录等视听资料。一旦发现单位出现拖欠劳动报酬的情况,应第一时间向教育行政主管部门及劳动监察部门反映情况,保护自己的劳动权益。

据《法制晚报》

前不久,“中国拟开放5城市雇菲佣”的消息引发了争议。

近年来,随着人们生活水平提高,工作节奏加快以及消费观念的转变,家务劳动社会化已被越来越多的城市居民所认同,家政服务市场存在着巨大的消费需求。由于国内高端家政人员数量较少,雇菲佣“菲佣”等外籍佣人在部分外籍人士和经济水平较高的家庭中有了市场,进而催生了“外佣”黑中介服务。

近日,江苏省苏州市吴中区人民检察院在办理一起组织偷越国境案时,发现“外佣入境从事家政服务”已然形成一条黑色产业链,亟须得到法律有效规制和有关部门高度重视。

巨额利润催生外佣中介行业

2015年5月,李兰在苏州工业园区开了一家家政公司,主要帮助客户从事赴美生子和介绍外籍保姆业务。赴美生子业务没做成几单,介绍外籍保姆的业务却让她赚得盆满钵满。

通过在北京的朋友陆凡介绍,李兰负责做华东地区的“代理”。

刚开始,都是陆凡招募外佣,再由李兰将外佣送到苏州雇主家中。生意慢慢做熟后,她就开始直接联系印尼的中介,让印尼中介寻找外籍佣人。有时,李兰会去印尼实地考察佣人。

看中佣人后,印尼中介(“牛头”)负责办理护照、签证和购买机票,由李兰派人去上海接机,然后直接安置到苏州宿舍内,对这些佣人进行培训,培训如何做中餐、带小孩、洗衣服等。再通过网站和微信寻找雇主,与雇主达成合意、签订合同后,将佣人送到客户家中。

李兰一般向雇主收取中介费是7.9万元,向菲佣收取2.1万元,作为他们回去机

而再能“合法”停留90天。这样,整个“合法”停留时间就有半年之久。

灰色地带的法律风险

据介绍,“牛头”介绍外佣到中国做保姆,入境后,外佣的人身自由也受限。从印尼来的佣人多持L旅游签证,30天后即到期,而签证过期后,来华打工的“外佣”就成了非法滞留的“黑户”。

据李兰交代,招录的外佣中也出现过潜逃的情况。

为防止外佣被发现,也担心外佣寻找其他中介,中介对外佣监管非常严格。外佣均被统一安排到租住宿舍中,要求不能随意出入行动,必须由工作人员陪同才可外出;外佣手机和护照都被收掉。

即使进入雇主家中工作,外佣亦被反复告诫千万不能给陌生人开门,未经雇主同意不可随意出门,不可随意和陌生人说话。

鉴于菲律宾、印尼佣人多以英语为母语,因此雇主不乏中国香港、韩国等境外人士,地点分布于上海、北京、大连、重庆等城市。

雇主与中介签订合同事由违法,不受法律保护。雇主在明知雇外佣为违法情形下,与中介签订的咨询合同以及和外佣签订的雇佣合同均不受法律保护,势必在自身财产、人身安全上存在安全隐患。

李兰的公司为规避法律风险,将公司与雇主之间的合同全数销毁,避免法律追究。

所谓“菲佣”,多是直接从当地招聘过来的普通妇女,并非经过系统学习的正规“菲佣”,而在入境后,经过四五天的适应性培训就火速上岗,难免存在服务能力弱、适应能力差、身体健康问题成谜等问题。

揭开“外佣入境”的神秘面纱

票及罚款费用,“雇主每月给我们5100元,作为外佣的工资”。中介通过两头收费,在介绍外籍佣人业务中赚取丰厚回报。

国家规定不允许雇外佣,发现了会向雇主罚款,中介会先扣一部分钱,以备不测。

仅仅从2015年5月至2016年3月案发,李兰的这家公司就介绍了200多名菲律宾籍和印尼籍妇女进入我国提供家政服务,犯罪所得1000多万元。据公司业务员供述,每个介绍一个外佣给雇主,均可拿到提成1500元。

虚假签证轻松入境

从事外佣介绍的中介形成了一个圈子,互相出售货源、承揽生意。

由于“菲佣”名气大,因此雇主对菲佣的需求较多。而李兰的“牛头”渠道多来自印尼,她往往通过她的上家——魏文、黄娟等人,来招募菲律宾佣人。

“一般她会带‘菲佣’的简历和照片在微信上发给我,我相中了给她定金两万元,等人带到国内后,我再支付尾款4.8万元。”

由于菲律宾政府不让菲律宾人直飞中国内地,因此“菲佣”多是先飞吉隆坡或中国香港,再转机到内地。

据了解,魏文、黄娟在菲律宾海关以及马尼拉、吉隆坡相关机构的熟人,通过提交虚假公司商务邀请函,为外佣办理商务签证和续签服务,让外佣能够顺利入境国内。

从中,他们能赚取7万元左右的中介费用。

此外,持有M签证的外佣,存在一次办理可两次入境的类型。持这种签证的外佣需要在第一次入境90天满期前出境一次,便可在境内再待90天。

为了让在雇主家中做得不错的外佣,继续履行合同在雇主家做保姆,李兰会派人在90天期满前,看管着外佣去中国香港、澳门、韩国济州岛等地,提前买好来回机票,到达这些地方后,在签证上盖上章然后返回,继续回到雇主家中做保姆,从

检察机关建议加强对非法入境者的监管

“菲佣”之所以能成为国际知名品牌,在于菲律宾家政教育普及,而很多受教育水平较高的女性愿意从事家政行业。“菲佣”的技能均源自培训,由菲律宾教育和技能发展局开设培训,为“菲佣”提供240门课,涵盖一名家政服务员日常工作涉及的一切领域。

检察机关建议对传统家政行业进行细分,重点在职业教育中强化家政领域培训,考虑对接市场的高端需求。另一方面,建议加强对“菲佣”服务的考察和研究力度,采取“拿来主义”进行相关制度的思考,制定更为精密、严格、完整的行业标准,促进家政(保姆)行业的职业化。

根据《外国人在中国就业管理规定》,“外国人在中国就业须有确定的聘用单位,个人及家庭不允许雇佣外籍劳工”,外佣入境本身得不到法律保护。国内外佣一般是以旅游形式进入中国,工作签证很难办理,即使办理下来,再续签也比较麻烦,黑中介通过各种关系、请托、造假让很多非法入境的黑工滞留国内。

检察机关建议加强对非法入境者的监管。建议出入境管理局、海关等部门加强入境审查,重点对菲律宾、印度尼西亚等国女性入境实施更为严格检查,对其邀请函进行详细询问和真实性检查,从源头上防止非法入境现象产生。

同时,还建议加强对中介业务的监管力度。“黑中介”的背后是“黑监管”,外佣一路绿灯进入国内雇主家庭,说明行政机关对中介监管不到位,给了不法分子钻空子的机会。行政机关应该加强对中介业务、中介合同的巡查,及时取缔中介公司外佣介绍、赴美生子业务,及时发现中介公司违法操作、违规合同。

最后,建议加大对“黑中介”的处罚力度,不能止于罚款、公示,有必要设立“清退”“从业禁止”等办法,让屡教不改、情节严重的“黑中介”从市场中彻底出局。

据《中国青年报》