

全省首批中华优秀传统文化传承学校公示

我市多所中小学校入选

本报讯 记者获悉,根据《安徽省教育厅关于开展首批中华优秀传统文化传承学校和基地遴选建设工作的通知》,经各市级教育行政部门推荐、各高校自主申报、专家遴选认定,省教育厅拟认定122所学校为首批

全省中华优秀传统文化传承学校、6个基地为首批全省中华优秀传统文化传承基地,日前予以公示。芜湖多所学校入选。

在安徽省首批中华优秀传统文化传承学校公示名单中,芜湖有下列学

校入选:芜湖市赭山小学(戏曲)、芜湖市马塘小学(少儿版画)、安徽师范大学附属外国语学校城东校区(堆漆画)、芜湖市汤沟中学(剔墨纱灯)、芜湖市繁昌區横山中心小学(曲艺)、芜湖市新世纪学校(民间编织)、芜湖市

第三中学(铁画锻制技艺)、芜湖市天门小学(书法)、芜湖市第二中学(陶艺)。

在安徽省首批中华优秀传统文化传承基地公示名单中,安徽师范大学(芜湖铁画)在列。记者 王俊杰 奚璟

工资异议期过后提请仲裁能要回工资吗?

王某系某公司的保安,公司对其实行做六休一,每班12小时的工时制,双方签订的劳动合同中约定了加班工资按照最低工资标准作为基数。单位规章制度规定,员工对公司每月支付的工资含加班工资,奖金等,如有异议,可以在次月的最后一个工作日前向公司书面申请复议,逾期,视为认同,公司不再处理员工的有关工资方面的主张。2018年2月王某辞职,申请仲裁,要求公司补足其2017年4月至2018年2月的加班工资。公司认可王某的工作时间,但是辩称,王某在合同履行期间,从未以任何形式对加班工资提出异议,因此根据规章制度的规定,视为对所发放工资的认同。

争议焦点:规章制度关于一个月工资异议期的规定是否有效?

第一种观点认为:从法律法规的规定来看,并未对工资异议期作出明确规定,只要用人单位的规章制度是经过职工代表大会或全体职工讨论,与工会或职工代表平等协商制定,并告知了劳动者,劳动者就应该遵守规章制度中关于异议期的规定。

第二种观点认为:《调解仲裁法》第27条第一款规定“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算”,而双方关于一个月的工资异议期明显低于一年的仲裁时效,因此约定无效。

沈楚雄律师认为:在实践中,有不少用人单位在规章制度中规定或是在工资条中注明工资异议期,异议期短则5天,长则一个月,以规避责任和风

险。然而,工资异议期实际上是对劳动者提出工资异议权利的限制,因此该期限并非可以随意由用人单位自定,还必须符合法律的有关规定。《调解仲裁法》第27条第一款规定“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算”;第四款还规定“劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的,劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制;但是劳动关系终止的,应当自劳动关系终止之日起一年内提出”。也就是说一般情形下,劳动者申请仲裁的时效是在知道或应当知道权利被侵害之日起的一年内提出,而在拖欠工资的情形下,劳动者申请仲裁的时效可能会更长,在劳动关系终止后的

一年内都可以提出。因此,工资异议期的规定不能低于仲裁时效的规定,否则无效。 沈楚雄



沈楚雄律师

沈楚雄律师 热线 18955310625

我们的城市，因江而兴 我们的报纸，因江得名

大江晚报

在这里，倾听江城的声音



订阅方式



大江晚报

订阅热线

【城东】3117136
【城南】3835589
【城北】3835595
【咨询】3852053

新闻热线

3838110