

企业侵权有多项 职工维权理由要正确

文 赵竺安 摄 展翔

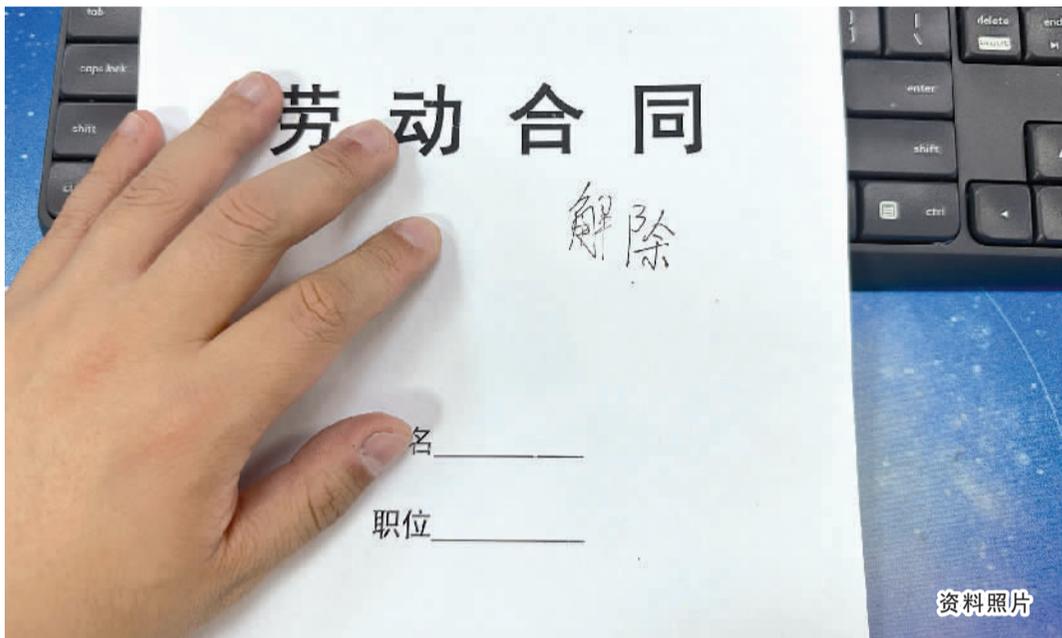
权益顾问

向本报求助后的袁袁连连说,险,真险。

袁袁说,一年多前,他与一家房产咨询公司建立了劳动关系,担任品牌营销置业顾问。工作后,他虽然上班比较自由,每个工作日只要9时半前赶到单位即可。但下班却要晚上9时,甚至10时,双休日如果客户要看房,他还需要陪同。袁袁接着说,虽然自己付出那么多,但公司既不算他加班,也没有安排调休,更过分的是公司没有给他缴纳社会保险费。为此,他找过公司,公司的解释是委托了一家人力资源公司代缴。但委托了谁,到底发生了什么事导致他的社保费没有缴纳到位,却没有人与他解释,也没有答案。生气、困惑之下,他决定以“上班时间长,没有休息日”为由,主动解除与用人单位的劳动合同,并索要经济补偿金。

幸亏在向公司发出解除信之前,他想到先到本报咨询一下,哪知咨询过后,他才知道企业侵权虽然多,解除理由却不能随便写。

上海保华律师事务所潘丽娜律师告诉他,职工主动解除劳



资料照片

动合同,同时要获得经济补偿金,必须要有法定的理由和条件。《劳动合同法》第三十八条共列举了6个理由和条件,还特别说明,用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的,劳动者可以立即解除劳动合同,不需事先告知用人单位。但却没有“时间长,没

休息”这条理由,如果袁袁用这条理由主动解除劳动合同,索要经济补偿金将无法实现。

潘律师表示,该法第三十八条第三款“未依法为劳动者缴纳社会保险费的”,倒可以作为袁袁主动解除劳动合同并索要经济补偿金的诉求。因为法律规定缴纳社保费是用人单位与职工共同的责任,却没有将代缴公司列入,公司委托代缴公司代

缴,如果发生意外,责任本就在公司一方,更为重要的是,劳动者已在追问社保费问题,公司却不给予回应,说明情况。在这种情况下,劳动者以此为由解除劳动合同,应该获得经济补偿金。

潘律师还提醒他,即便是因为用人单位违法导致劳动者主动辞职并索要经济补偿金,劳动者也要履行提前三十天告知的义务。

非全日制用工 可以约定试用期吗?

秦先生问:我最近在外找了一份小时工,公司说,让我先试一两个月,看看能力行不行再决定,试用期间,工资要打折。我不太明白,这只是我的一份小时工,每周也就干几天,这种情况还要有试用期吗?但是公司说,不试怎么知道能不能胜任呢?我也有点迷糊了。

答:如您所述,那份工作可能属于非全日制用工,是一种以小时计酬为主,劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时,每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同;但是,后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。非全日制用工双方当事人不得约定试用期,如若用工单位发现劳动者与岗位不匹配,可随时终止双方关系。因为根据相关规定,非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工,且终止用工,用人单位不向劳动者支付经济补偿。

合同改签至子公司 工作年限怎么算?

小明问:我在公司总部上班,最近,劳动合同快到期了,公司人事找我商量,希望我能继续留用,但是劳动合同要和下面的子公司签,理由是总公司有名额限制,我想问一下,这样操作,如果后面我离开公司时,会影响我计算经济补偿金的累计工龄吗?

答:根据相关规定,劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的,劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的,新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时,不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。子公司为独立法人,为适格主体,如果你遇到类似的情况,有两种方案应对,一种方案是核对自己在原用人单位的工作年限,同时,如果可能的话,要求新用人单位在劳动合同中明确说明工龄连续计算的条款,以减少未来可能出现的争议;另一种方案是要求原用人单位支付相应的经济补偿,则改签新用人单位后,原单位的工作年限不再并入新单位。

劳权信箱

没规章制度就可无限“躺平”?

记者同志:

您好。我是一名工作才几年的职工,想讨教一事。

我服务的是家小单位,没几

个人,老板比较随性,单位的规章制度什么的,都凭他一张嘴。一个多月前,我恋爱受挫,女朋友与我分手后,我心情不佳,上

班也懒得去了。

前前后后,我有近一个月没上班,期间,老板和同事都打过我电话,希望我赶紧振作起来,好好工作,但我躺平后,就不愿再去上班了。前两天,大概老板忍无可忍,向我发放了解除劳动合同通知书。此时,我才有些慌,想想找份工作也不容易,不想被解雇。可我怎么与企业说呢?思来想去,我突然想到企业没有制订过规章制度,俗话说,无规矩不成方圆。既然没有处罚我的依据,企业凭什么解除我的劳动合同?

阿吴

阿吴:

您好。尽管恋爱分手是苦涩的,但这种苦涩不至于也不应该是你躺平乃至无故旷工的理由,就你的表述来说,你确实是个精明有余的员工,但过于精明并非好事。拿企业没有规章制度,无法解除职工劳动合同来说,一定程度上是对的。但出现你这种

极端情况,无故旷工长达一个月,用人单位还是可以解除劳动合同的。因为企业可以运用劳动法规定,“严重违反劳动纪律”来施予解除手段,但由于旷工多久可以视为“严重违反”,由于企业没有明确规定,只能根据合理性推断。目前,中山市规定,用人单位规章制度无规定而劳动者擅自离岗连续超过五日或者六个月内累计超过十日,企业据此可以劳动者严重违反劳动纪律为由解除劳动合同。深圳中院则认为连续旷工三天就属严重违反劳动纪律。而即便参照早就废止的职工奖惩条例规定,“职工无正当理由经常旷工,经批评教育无效,连续旷工时间超过十五天,或者一年以内累计旷工时间超过三十天的,用人单位有权予以除名”。就此而言,你的无故旷工天数也超出合理范围了。

当然,你也可与企业协商,看看有没有回旋的余地。

文 赵竺安



二选一?

AI制图 李成溪

文 李轶捷