

这些情形貌似合理 其实侵犯了员工休息休假权



“任务虽然有些重,但完成了照样可以休息。”“‘五一’假期不是给你调休了吗,怎么还要加班工资?”实践中,许多员工都会遇到类似无法正常休息休假,却又貌似合理的情形。其实,这些情形,同样侵犯了员工休息休假权。

安排任务过量,等同加班加点

2016年元月初,一家公司接到一大笔订单后,鉴于必须及时完成,可许多员工因为本身工作很累,每天上班时间都是满打满算而拒绝延时工作,公司遂“灵机一动”地决定增加员工的工作量,即将员工的日计件任务提高5%。面对员工基于影响休息而提出的异议,公司反倒振振有词:动作快点、时间挤一点,完成了任务不是可以照常休息吗?

公司的做法等同于以加班加点的方式侵犯员工的休息权。《工资支付暂行规定》第十三条第二款规定,“实行计件工资的劳动者,在完成计件定额任务后,由用人单位安排延长工作时间的”,应当分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的150%、200%、300%支付其工资。其中意味着,确定员工的工作定额,同样必须以合理为前提。合理的标准,一则是参照同行业的正常工作量,二则是按照劳动合同的约定。本案公司安排过量的工作任务,无疑属于变相地强制职工加班加点。

占用法定假日,不能调休完事

2016年元旦假日期间,一家公司为按时完成来料加工任务,不至于被

来单单位追究违约责任,遂要求付某等17名员工照常上班。而当事后付某等索要对应的加班工资时,公司却以元月29-31日安排了她们三天调休,已与元旦假期扯平为由拒绝。“难道法定节假日无法得到的休息时间,真的可以通过调休了事吗?”付某等纳闷了。

公司不能调休完事。《劳动法》第四十四条规定:“有下列情形之一的,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬:(一)安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬;(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的百分之二百的工资报酬;(三)法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的百分之三百的工资报酬”。即鉴于元旦系法定休假日,故只要公司安排了工作,就必须支付加班工资。

带薪年假假日,不容随意冲抵

鉴于2015年度自己没有休过年假,而公司在时至2016年2月也还没有给予未休年假工资,甚至根本就未对自己提及,廖某只好主动向公司索要。可公司的答复是:虽然按规定其享有10天的年假,但因为其全年共请了4天事假、7天病假,累计超过了10天。故公司未予同意。

公司无权冲抵年假。《职工带薪年休假条例》第四条规定:“职工有下列情形之一的,不享受当年的年假:(一)职工依法享受寒暑假,其休假天数多于年休假天数的;(二)职工请事假累

计二十天以上且单位按照规定不扣工资的;(三)累计工作满一年不满十年的职工,请病假累计两个月以上的;(四)累计工作满十年不满二十年的职工,请病假累计三个月以上的;(五)累计工作满二十年以上的职工,请病假累计四个月以上的”。而廖某的事假、病假并没有超过对应的天数。

员工因病修养,不得设置障碍

2016年3月4日,在一家公司上班两年的朱某,因在周末与好友外出游玩时不慎摔伤,需要住院医治两个月。当她凭医院出具的相关证明向公司请假时,却被明确告知:你是因为私事受伤,公司不可能给予那么长的假期,也不可能发工资养着朱某,要求朱某要么来上班,要么自己主动辞职。否则,公司将按旷工处理,依据规章制度单方将其解聘。

公司不得为朱某设置障碍。因为《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条已经规定:“企业职工因患病或非因工负伤,需要停止工作医疗时,根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限,给予三个月到二十四个月的医疗期:实际工作年限十年以下的,在本单位工作年限五年以下的为三个月;五年以上的为六个月。实际工作年限十年以上的,在本单位工作年限五年以下的为六个月;五年以上十年以下的为九个月;十年以上十五年以下的为十二个月;十五年以上二十年以下的为十八个月;二十年以上的为二十四个月”。

颜梅生

淘宝网店转让合同 为何无效

李某与姚某签订了《淘宝网店转让合同》,约定姚某将淘宝店铺以4万余元的价格转让给李某。因淘宝网实行的网店实名认证制度,故李某支付转让金并接管店铺后,仅对账号密码进行了变更,后台实名认证的店主仍为姚某。该店铺因此被淘宝关停。

李某认为双方签订的转让合同,系姚某处置个人合法财产的行为,应属合法有效;自己在接手系争店铺之后,一直正常经营,亦未有其他违规行为。因此,淘宝网没有理由关停自己的淘宝店铺。姚某对双方签订的转让合同无异议,认为淘宝店铺之所以被冻结,是因为后台认证信息未做变更,其同意进行后台更名。

淘宝公司辩称,姚某在开设店铺时签订过《淘宝服务协议》,该协议约定禁止转让店铺;李某与姚某签订转让合同时也知晓后台无法进行实名认证信息的变更,因此双方在明知淘宝店铺禁止转让的情况下签订转让合同,应属无效合同。

李某与姚某签订的转让合同是否有效?

姚某与淘宝公司之间属于合法有效的合同关系。姚某转让店铺,实质上系将其与淘宝公司间的合同权利义务一并转让给李某。姚某与李某未征得淘宝公司同意私自转让,该转让行为不发生法律效力。

无效合同的情形有哪些?

根据《合同法》的规定,一方以欺诈、胁迫的手段订立合同,损害国家利益;恶意串通,损害国家、集体或者第三人利益;以合法形式掩盖非法目的;损害社会公共利益;违反法律、行政法规的强制性规定。有上述情形之一的,合同无效。此外,合同中造成对方人身伤害的或因故意或者重大过失造成对方财产损失的免责条款也是无效的。

合同的权利义务能否进行转让?

根据《合同法》的规定,债权人可以将合同的权利全部或者部分转让给第三人,但有下列情形之一的除外:一、根据合同性质不得转让;二、按照当事人约定不得转让;三、依照法律规定不得转让。

债权人转让权利的,应当通知债务人。未经通知,该转让对债务人无效。债权人转让权利的通知不得撤销,但经受让人同意的除外。

此外,债务人转移义务的,新债务人可以主张原债务人对债权人的抗辩。债务人转移义务的,新债务人应当承担与主债务有关的从债务,但该从债务专属于原债务人自身的除外。

需要特别注意的是,当事人一方经对方同意,可以将自己在合同中的权利和义务一并转让给第三人。

吕斌

当遭遇出租车交通事故伤害时 要把出租车公司一同列为被告

2016年11月的一天,米某在过斑马线时被一辆出租车撞倒,身上多处受伤。交警部门查明,出租车司机王某不但超速驾驶,还是酒驾,遂认定王某负事故的全部责任。事后了解到,出租车系王某个人的,挂靠在某出租车有限责任公司名下,投保有交强险和商业三责险。米某经几个月的治疗在伤情基本稳定后作了伤残鉴定,构成八级伤残,产生的医疗费、误工费、护理费、精神抚慰金等损失共计35万元。

由于王某是酒驾,保险公司赔偿的数额肯定有限,而王某本人的赔偿能力肯定不如出租车公司,米某遂将王某、出租车公司和保险公司共同告上法庭。出租车公司辩称:本公司并非真正的车主和实际承运人,与受害人米某之间不存在客运合同关系;肇事者王某并非本公司的职员,没有法律上的关系,故本公司不应承担任何责任。

法院在查明事实后,依法判决保险公司在交强险责任限额内赔偿米某12万元,其余23万元损失由王某承担,出租车公司向米某承担连带清偿责任。判决生效后,执行法官经查王某可供执行的财产只有10万元,遂从出租车公司账户上强制执行13万元给米某。

法官指点:米某将王某、出租车公司和保险公司一同起诉到法院,这是明智的选择。

在我国,出租车均是挂靠在某出租车公司(被挂靠人)的名下,按期向其支付管理费,并以被挂靠人的经营许可证和名义从事运输经营。由于被挂靠人从挂靠经营活动中获得了利益,因此也就应当承担相应的义务和责任。出租车公司作为被挂靠人,不能以自己并非真正的车主和实际承运人,与受害人之间不存在客运合同关系为由,来推卸责任。如果被挂靠人只管向挂靠人收钱,而对挂靠人的有关侵权行为不承担责任,那么显然不公平,也不利于保护被侵权人的权益。因此,《最高人民法院关于审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第三条规定:“以挂靠形式从事道路运输经营活动的机动车发生交通事故造成损害,属于该机动车一方责任,当事人请求由挂靠人和被挂靠人承担连带责任的,人民法院应予支持”。据此,本案的赔偿主体包括车主王某、保险公司和出租车公司,即米某的损失首先由保险公司在交强险限额范围内先行赔偿,对于不足的部分,由王某和出租车公司承担连带赔偿责任。

在出租车挂靠经营中,挂靠人(司机)承担出租车的灭失风险以及维修义务、各种费用等,还要缴纳管理费,实力往往比较薄弱。而出租车公司则从挂靠经营活动中获得了利益,甚至是巨大的利益,具有较强的经济实力。因此,在遭遇出租车交通事故伤害时,一定要把出租车公司一同列为被告,这样可以保证自己得到及时、充分的赔偿。

潘家永

劳动合同到期后 是否还需履行服务期协议

舒先生大学毕业后就应聘到某企业工作,当时虽没什么工作经验,但舒先生的专业课程学得非常好,公司也格外看重他,和他签订了三年劳动合同后,又将他直接送到了外地培训。公司承担了全部的培训费用以及舒先生的生活等各项开支。在其培训期满回到单位后,公司主管找到了舒先生,要求其在劳动合同的基础上再签订一份五年的服务期协议。舒先生二话没说直接签字并开始了自己的工作。

五年过去了,这期间舒先生续签了两年的劳动合同,然而这两年舒先生的工作并不算顺利,他感觉自己的工作发展机会越来越小,于是想到了辞职。前不久,舒先生的劳动合同到期又该续签了,当他说出不想续签后,公司主管却拿出了曾经签订的服务期协议,该协议还有将近两年才到期,因此公司以服务期尚未到期为由要求舒先生承担违约责任,作出相应赔偿。舒先生很纳闷,对于劳动者来说劳动合同是最重要的,既然合同都到期了,他自然和公司没有关系了,凭什么还拿服务期说事儿?

什么是服务期?

劳动合同除了工资、岗位等必备条款以外,单位还可与劳动者约定试用期、培训等其他事项。《劳动合同法》中对用人单位与劳动者约定服务期有相应的规定。该规定指出,用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。所谓服务期,是劳动者接受了用人单位给予的特殊待遇而承诺必须为单位服务的期限。但培训内容应为专业技术培训,而非一般的技能培训或劳动安全卫生教育等。而且为了强化服务期的约束力,法律也允许当事人就服务期约定违约金,劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向单位支付违约金。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。因为违约金只具有赔偿性,而没有惩罚性,故其数额不得超过单位提供的培训费用。

服务期能否和合同期限不一致?

劳动合同期限是指用人单位和劳动者在劳动合同中约定

的劳动合同的有效时间,起于合同生效之时,终于合同终止或解除之时。劳动合同可以有固定期限,也可以无固定期限,或者以完成一定的工作为期限。服务期一般是指劳动者和用人单位在协商一致的基础上约定的,由用人单位给予劳动者一定的特殊待遇,劳动者向用人单位提供特定劳动的特定期间。可见,劳动合同期限和服务期既有重叠,又各自独立。劳动合同期限的设置,主要是为了保护劳动者的合法权益,维护劳动者的就业稳定权;而服务期的规定,在一定程度上是为了劳动者利益和用人单位利益的平衡,允许用人单位在采取一定的行为之后可以要求劳动者在一定的服务期内向用人单位提供劳动。

也就是说,服务期是劳动者在接受用人单位的培训等之后才开始约定的,舒先生所在公司也是在其完成培训后双方约定的服务期,导致服务期与劳动合同期限不一致这一点是正常的。根据《劳动合同法实施条例》第十七条进行的规定:劳动合同期满,但是用人单位与劳动者依照《劳动合同法》第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的,劳动合同应当续延至服务期满;双方另有约定的,从其约定。

合同期满

还需为服务期承担违约责任吗?

用人单位与劳动者签订的服务期协议的期限通常都长于劳动合同期限,就如舒先生遇到的这种情况,如今他的劳动合同到期了,他不想续签而是选择终止劳动合同,是否仍需按照服务期协议承担违约责任?

这样的情况我们还要具体分析,如果劳动合同期限届满,劳动者提出终止劳动合同的意思表示,如用人单位放弃对劳动者履行剩余服务期要求的,则劳动合同可以终止,用人单位不得要求劳动者支付违约金。但如果劳动合同期限届满,用人单位要求劳动者继续履行剩余服务期的,则双方应当续订劳动合同,或者将原劳动合同期限变更为与服务期限一致。如劳动者不愿意续订劳动合同或变更劳动合同的,应当向用人单位承担违约责任,但违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

周仁超



单位未缴纳养老保险 补交+补偿金

用人单位为劳动者缴纳社保金早已成为法律强制性规定。然而,个别不诚信用人单位却以种种理由不交、少交、迟交社会保险金。当遭遇社保金纠纷时,请劳动者切记,你至少可以寻求法律保护。

单位未缴纳养老保险,补交+补偿金

朱阿姨是某市环卫系统工人,专门从事街道清扫工作。早年入职时是临时工,也未与单位签订任何劳动合同。而且一干就是23年,眼看明年就要退休了,却发现单位没有给她缴纳养老保险。作为城镇居民,她没有赖以生存的耕地,退休后的生活谁来保障?上月初,她找到单位领导提出退休养老金一事,可单位回答说:你与单位没签订过劳动合同,只是临时工,就是你到了退休年龄,只要身体行愿意继续干,没有年龄限制,可养老金单位管不了。

【评析】单位的说法与法律规定相悖。朱阿姨虽然未与所在单位签订劳动合同,但存在事实上的劳动关系无可争议。《社会保险法》第四条规定:中华人民共和国境内的用人单位和个人依法缴纳社会保险费……个人依法享受社会保险待遇。可见,只要存在事实劳动关系,用人单位必须依法为劳动者缴纳劳动保险金,以确保劳动者退休后享受应得的养老金(退休工资)。用人单位依法为劳动者缴纳社会保险金是我国法律强制性规定,朱阿姨可依据上述法律规定要求单位为其补缴社会保险金。同时,朱阿姨还可以单位未为其缴纳社保金为由解除劳动合同,并要求单位按自己月工资标准给付23个月的经济补偿金。

社保金缩水,补交是必须的

90后大学生小徐入职某商业发展公司工作不久,发现自己月工资为4100元,可社保金缴纳数额比男友小刘(月工资3100元)还低。个人缴纳比例低,意味着公司为自己缴纳的相应数额也同样低。经与主管交涉被告知公司有明确规定,无论工资多少,一律按社保局规定最低参保基数缴纳。而且,该规定已经写入每个人的劳动合同之中。小徐在工作两年零六个月时选择了辞职,并要求公司按法律规定的社会保险费标准为其补交未足额缴纳部分,同时给付相当于自己

两个半月工资补偿金。公司以小徐主动辞职为由予以拒绝。

【评析】《国务院关于深化企业职工养老保险制度改革的通知》《企业职工基本养老保险社会统筹与个人账户相结合实施办法之一》规定,缴纳养老保险费,应以职工本人上上年度月平均工资为个人缴费基数。上述规定表明,该公司的“一律按社保局规定最低参保基数缴纳”之约定不仅侵犯的劳动者权益,更因违法而无效。劳动者有权要求按规定补交。

欠缴社保导致无法领取退休金,全额赔偿无障碍

木工金某于1994年11月入职某电视大学,双方一直未签订劳动合同。直到2008年2月,校方才与金某签订了无固定期限劳动合同,并为其办理了社保养老保险。2015年5月20日,金某达到法定退休年龄时,校方始终没有为他补缴2008年以前的养老保险金。金某曾多次找学校领导要求补交2008年以前的社保金,校方以2008年前双方未建立正式劳动关系为由予以拒绝。案经金某起诉,法院参照当地年度退休职工社会平均养老金标准计算,判决校方按月给付原告退休金。

【评析】最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第一条规定,“劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续,且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由,要求用人单位赔偿损失而发生争议的,人民法院应予受理”。用人单位未为劳动者缴纳社会保险,属于侵害劳动者合法权益的行为。根据侵权责任法的相关规定,侵害造成财产损失的,按照被侵权人因此受到的损失赔偿。司法实践中,养老保险损失赔偿方式通常有两种。一种是一次性赔偿,按照每月领取的退休养老金数额,计算到平均寿命年龄75岁,即15年。其计算公式为:月工资×12个月×15年。另一种是按照当地年度退休职工社会平均养老金标准,按月发给。这两种方式的选择权在劳动者,当然,也要综合考虑赔偿义务人的赔偿能力等情况。

杨学友