

100多名用工者“忧心忡忡”来充电

《劳动合同法》第二讲,律师:新法倾向劳动者但并没偏袒员工



快报会议室座无虚席,还加了几十个座位

本版摄影 快报记者 施向辉



■火爆现场

读者争相提问 律师现场答疑

在近两个小时的律师解读《劳动合同法》后,快报特地安排了咨询时间,并将活动现场分为5个区域,分别由5位律师分区对读者关注的热点问题,现场作出解答。在咨询现场,100多名企业主、用工单位负责人以及劳动者就各自关心的问题进行了详细咨询。

▲读者:与劳务公司签订劳动合同,被派遣到其他单位,只发了工资,没交保险。现能否要求补交?向谁主张?

律师:与劳务公司签订劳动合同,即与劳务公司建立劳动关系,应当由劳务公司承担劳动义务,可以向劳务公司主张缴纳社会保险。但是《劳动合同法》实施后,还可以根据该法第92条规定,要求劳务公司和实际用人单位承担连带责任。

▲读者:单位经常扣奖金和基本工资,能否向单位主张?

律师:可以。根据劳动合同法的规定,用人单位未及时足额支付劳动报酬的,劳动者可以解除劳动合同,并要求补发拖欠的劳动报酬,支付经济补偿金。

▲读者:延长劳动时间的工资报酬如何支付?

律师:根据《工资支付暂行规定》第13条的规定,具体的支付标准分为三个档次:(1)平时安排劳动者延长工作时间的,应支付不低于平日正常工作工资150%的工资报酬;

(2)休息日安排劳动者工作,应首先安排补休,不能安排补休的,应支付不低于平日正常工作工资的200%的工资报酬;

(3)法定休假日安排劳动者工作的,应当另外支付不低于平日正常工作工资的300%的工资报酬。一般不安排补休。

▲读者:用人单位能不能单方变更劳动合同?

律师:用人单位与劳动者在劳动合同中明确约定了

工作内容和工作岗位,现用人单位无故将职工调到别的工作岗位,并降低了劳动者的工资待遇。根据《劳动合同法》的规定,用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同应当采用书面形式。因此,用人单位在未与劳动者协商或者未达成一致的情况下,就单方面变更劳动合同约定的内容,调整劳动者的工作岗位,降低劳动者的工资待遇,显然违反了劳动合同法的规定。

▲读者:根据《劳动合同法》规定,连续签订两次固定期限的劳动合同,劳动者即可以提出签订无固定期限的劳动合同,那请问,第一次签订固定期限的劳动合同时间为2006年1月1日至2008年12月31日,此次签订的固定期限的劳动合同是是否能够予以计算?

律师:不能。根据该法规定,上述法条规定的连续订立固定期限劳动合同的次数,自本法施行后签订固定期限劳动合同时开始计算。按上述案例,也就是在2008年12月31日合同到期后,劳动者必须再连续与单位签订两次固定期限劳动合同后,才能提出签订无固定期限的劳动合同。

▲读者:用人单位拖欠或未足额支付劳动报酬,劳动者该如何维权?

律师:根据《劳动合同法》第30条的规定,用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的,劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令,人民法院应当依法发出支付令。

■案例精解

以案释法 律师详解新法重点

在陈福林主任律师对《劳动合同法》的特点、重点以及变化作了一定的介绍分析后,该所华冰、车仑两位副主任律师随即“轮番上阵”,针对读者关心的热点问题以及新法的特色变化,结合案例详细解读法条。

企业提出解除劳动合同达成协议也要补偿

案例:小王在与公司劳动合同没有到期的情况下,经企业提议,双方协商解除了劳动合同,并办理了工作移交和离职手续。但这之后,小王没有找到合适的工作,于是他又回到了原来的公司,说自己当初和公司签的劳动合同没有到期,且与公司签署解除劳动合同协议中所约定的经济补偿金也没有领取,因此他还在公司继续工作,要求和公司继续履行劳动合同,但是却被公司拒绝。

律师剖析:根据《劳动合同法》第36条的规定,劳动合同双方当事人一旦就劳动合同的解除,协商一致,并签订书面解除协议,就产生了双方劳动关系完结的法律效力。本案中,小王与公司已没有了劳动关系,不能再回公司上班,但是经济补偿金,单位是要付而且劳动者是可以随时领走的。

那么协议解除劳动合同是否要支付经济补偿金呢?对此《劳动合同法》第46条作出了明确的规定:用人单位依照本法第36条的规定,向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

企业未付薪水 员工可随时走人

案例:小赵在一家公司工作,公司由于经营问题,原定于每月5日发工资的,但是7月份的工资到了8月份还没发,于是小赵向公司提出辞职并要求发7月份工资,之后便离开了公司。但是公司领导说,小赵没有提前30天通知单位就离开了,给单位造成了损失,应当赔偿,小赵不服向仲裁委提出仲裁,最终,仲裁委裁决公司败诉。

律师剖析:在这个案例中,公司就是因为违反了按时支付报酬的合同约定而败诉的。通常情况下,劳动者提

前30日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同;劳动者在试用期内提前3日通知用人单位,可以解除劳动合同。这是《劳动合同法》第37条的规定。但是也有劳动者可以随时解除劳动合同的情形,就是劳动合同法第38条规定的情形。

(1)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;

(2)未及时足额支付劳动报酬的;

(3)未依法为劳动者缴纳社会保险费的;

(4)用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的;

(5)因本法第二十六条第一款规定(以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的)的情形致使劳动合同无效的;

(6)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

上面讲到的都是劳动者可以随时告诉用人单位解除劳动合同,但这里还要说一下第38条第二款:劳动者无需通知用人单位就可以走人的情形:就是用人单位以暴力、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。

企业应重视 劳务工同工同酬

案例:一家机械公司的锻工小张初中毕业后,就以劳务工的身份走进了这家公司。干最苦最累的活,却始终享受不到正式员工待遇:工资比同岗位的工人少三分之二不算,每逢节假日发奖金发实物,到手的总是同事们的一个零头。就是加班费,也因为工资待遇不同而相差悬殊。

在《劳动合同法》实施前,劳务派遣中存在着劳务工大多没有劳动合同,劳务工被“招之即来,挥之即去”,工资待遇低,不能享受同工同酬的权利等诸多问题。

律师剖析:针对这一问题,《劳动合同法》不但设专章规范劳务派遣用工,而且首次法定了用人单位对劳务工必须承担的义务。该法规定,劳务派遣单位应当与劳务工订立2年以上的固定期限劳动合同,并按月支付劳动报酬;劳务派遣单位应当按照当地最低工资标准按月支付报酬。同时,劳务派遣单位不得克扣用人单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

《劳动合同法》还明确规定了用人单位对劳务工必须承担的5项义务:用人单位必须执行国家劳动标准,为劳务工提供相应的劳动条件和劳动保护;告知劳务工的工作要求和劳动报酬;支付加班费、绩效奖金,提供与工作岗位相关的福利待遇;对在岗劳务工进行工作岗位所必需的培训;连续用工的,实行正常的工资调整机制。

劳务工享有与用人单位的劳动者同工同酬的权利,这是《劳动合同法》的又一大亮点。该法强调,如果劳务工所从事的工作,用工单位无同类岗位劳动者的,参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。



市民认真做笔记

昨天,现代快报法律大讲堂劳动合同法专题讲座第二讲(企业主和用工单位)如期举行,南京汇丰锦律师事务所陈福林主任率领该所华冰、车仑、张艳峰、张凤建、丁冬霞五位律师来到讲座现场,就劳动合同法针对企业用工方面的法律风险防范进行了讲授,100多名企业主和用工单位的负责人前来聆听并咨询。

快报记者 田雪亭 宗一多 言科

■律师观点

《劳动合同法》并没偏袒员工

《劳动合同法》将于2008年1月1日起实施,一些企业对此显得“忧心忡忡”:首先企业的用工成本会因此提高,削弱了产品的竞争力;其次与劳动者签订无固定期限劳动合同,就失去了用工的自主权,会给企业的发展带来很多不便。甚至还有企业质疑“劳动合同法只保护了员工,我们的利益怎么办?”

针对企业的“顾虑”,南京汇丰锦律师事务所律师陈福林对此笑着回答说,作为企业,大可不必为其出现而惴惴不安,如何在企业内部营造和谐的、具有发展竞争力的劳动关系,这才是巩固和维护自身利益的根本。

他解释道,《劳动合同法》虽然倾向于劳动者,但并不意味着企业失去了用工的自主权。在一些情况下,比如员工出现违章违纪行为、失职、因病康复后不能再从事原来的工作、能力不够经过培训仍不能达到要求等等,都可与员工解除劳动合同。另一方面,《劳动合同法》实施后,由于员工的无固定期限合同增多,企业在用工的稳定性上有了保障。

今日在线律师

热线:84783527

9:00~11:00 严国亚 江苏圣典律师事务所

14:00~16:00 张伟 江苏高的律师事务所



市民围着律师提问