临近年底,“一个月”的劳动合同冒了出来

在单位干了多少年都没签合同,最近被通知可以签了,这件“好事”遇上了应该高兴吧?可再看合同,只有“一个月”!这还不算“厉害”,如今有的单位要求:你先辞职,再跟你签劳动合同!

最近,在南京出现了不少这样“奇怪”的劳动合同。而之所以有这样的“怪事”,其实跟明年要实施的新《劳动合同法》有着密切联系。

眼看着新法实施的日子一天天临近,用人单位各种规避新法的“小动作”也层出不穷……

一位电工的担忧——

干了八年,先辞职才给签合同

刘先生(化名)是一名电工,已经在单位干了八年。前不久,单位突然要求他签自动辞职报告。“他们说,如果我签了,后面还可以继续聘用。”刘先生说他不想签,担心签下之后单位可能就不会再用他了——单位的很多人都不想签辞职报告。

对此,劳动监察部门负责人表示,刘先生的担忧不是多余的,该单位可能是给刘先生下了一个“圈套”。如果刘先生主动辞职,单位不用支付经济补偿。另外,刘先生辞职后,也很难保证被单位再次聘用。这样的话,刘先生损失可就大了!

专家分析:类似刘先生这种“先辞职再签合同”的现象目前还不少。这些人往往是一些后勤人员,比如食堂的厨师等。单位既不愿与他们签订合同,办理保险,又不愿支付经济补偿金,于是就“诱骗”职工主动辞职,这样就不用支付经济补偿金,而如果是单位主动解除劳动关系,工作一年要补偿一个月工资。以刘先生为例,他至少应该得到850元(最低工资标准)8倍的补偿款,即6800元。

一群保洁员的气愤——

签合同了,但期限只有“一个月”

近日,数十位中年女性来到劳动监察部门,说起了发生在她们身上的蹊跷事。

这些四十岁左右的妇女都来自同一家保洁公司,有的在公司已经干了八九年,之前也从未签过任何劳动合同。11月中旬,单位突然要和她们签订劳动合同,这让她们兴奋了一阵。可合同到手一看,上面的期限只写了“一个月”:从11月1日到11月30日!一打听才知道,被要求签这种合同的有200多人。

这是什么劳动合同啊?在咨询了劳动保障部门以后她们才知道,公司签合同就是为了和她们中止合同,因为按现行政策,一旦合同到月底中止,公司可以不支付任何经济补偿。

专家分析:这家用人单位显然是“吃透”了相关的法律:如果一直不签劳动合同,那么到了明年,凡是工作满一年的女工都可以要求签订无固定期限劳动合同。现在只签“一个月”合同,11月30日就到期了,属于合同到期中止,就不用支付经济补偿金。用人单位显然“省”了一大笔!

一位门卫的无奈——

看门24年,多发一个月工资就被辞

老陈(化名)夫妇是农民,24年前来到南京一家单位做门卫,这一干就干了24年。夫妻俩把家安在了门卫室,每月各拿600元工资,保险、福利什么都没有,但有了一个月1200元的“稳定收入”,夫妻俩也没跟单位计较什么。

本来想着能一直做下去,可最近单位人事部门突然说要辞退他们,这下可把他们急坏了。老陈说,单位多给了一个月的工资算做补偿,要他们12月份以前就得离开。

专家分析:像老陈这样的情况比较多。他们主要来自周边农村,在南京的普遍打工年限在12-18年,他们没有订立劳动合同,也没有缴纳社会保险。

而事实上,一旦到明年,作为24年的事实劳动关系,老陈可以要求签订无固定期劳动合同,如果解除劳动关系,也应该得到24个月工资的补偿款。另外,南京从2002年开始就可以办理农村户口人员的社会保险,老陈如果能缴费满15年,他退休后还可以每月拿到至少500元的养老金。

[数据]

两个月200多起“新法”咨询投诉

“从今年七八月份开始,我们这儿就越来越热闹了!”南京市劳动监察投诉中心的工作人员告诉记者,“自从媒体对劳动合同法开始宣传以后,不管是劳动者还是用人单位都有着很强的‘求知欲’,一边是来投诉的劳动者络绎不绝,一边是企业来咨询的电话也响个不停。”

据介绍,由于不少企业赶着在新法实施前做些“小动作”,进入10月份以来南京市劳动监察投诉中心的接待量也大幅上升,“很多人拿着新签订的劳动合同来咨询或者投诉,有的单位职工集体来投诉,最多一次有80多人一起来的!”

记者获悉,根据劳动监察投诉中心的初步统计,仅10月、11月两个月,涉及到劳动合同法的咨询投诉就有200多起,每天都有三四十起,在南京市劳动监察投诉中心接待量总数中要占到35%左右!

[特别提醒]

快记住这些,新法“帮”咱呢

距离劳动合同法实施的时间越来越近了,专家强调,新法在劳动合同与经济补偿方面作了更多倾向劳动者的变化,劳动者一方面要熟知新法的规定,另一方面也要留意单位年底的“不正常行为”,及时向劳动保障部门反映。

不签劳动合同 要补偿月工资的两倍

新法第82条明确规定,“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”

也就是说,从明年起,企业要是聘用劳动者,但又不与之签订劳动合同的话,那就得每月付双倍的工资,对于老板来说是件“得不偿失”的事。

一年内不签合同 视为无固定期限合同

新法规定:用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

专家指出,如此规定一方面是为了督促用人单位与劳动者订立书面劳动合同,明确双方的权利义务,另一方面也是为了明确没有书面劳动合同情况下的劳动合同期限,保护劳动者的合法权益。

终止劳动关系 单位也要支付经济补偿金

同以往不一样,新法规定劳动合同期满终止,除了劳动者在劳动条件不降低的情况下不同意续订劳动合同以外,用人单位也应当支付经济补偿金。

专家指出,之所以这样规定,一方面是因为劳动合同终止虽然不是用人单位主观原因造成的,但是劳动者也是被动失业,应当得到帮助。另一方面,也是为了解决劳动合同短期化的问题。既然劳动合同到期终止也要支付经济补偿金,那么用人单位与劳动者订立短期劳动合同的现象也会大大减少。

全总要求制止违法裁员行为

中华全国总工会要求坚决制止用人单位违法裁员“劝辞”行为

据新华社北京12月2日电(记者杜宇)记者2日从中华全国总工会获悉,对于一些用人单位违法裁员、采取要求职工辞职重签劳动合同或转为劳务合同等形式规避劳动法、劳动合同法的行为,全总明确表态要坚决制止,并强调要坚决纠正上述行为,督促用人单位合法行使用工权,保障职工合法权益。

据介绍,劳动合同法实施在即,由于对法律的理解存在误差等原因,近期一些用人单位非但不藉此规范用工行为,反而采取要求职工辞职、重签劳动合同或转为劳务合同等形式以规避劳动合同法。

对此,全总专门发出《通知》要求,各级工会组织发现用人单位有侵犯职工权益的行为,坚决要求其纠正。对于用人单位强迫职工辞职,要求职工转换“劳动用工身份”或违法进行经济性裁员的,要积极向当地党委、政府反映情况,并配合劳动行政部门依法严肃查处。要支持和帮助权益受侵害的职工通过法律途径维护自身权益,及时提供法律援助和服务。对性质恶劣、影响较大的典型案例,要一抓到底,决不姑息。

快报法律大讲堂讲解劳动合同法

读者激动地说:“你讲的问题,我遇到了!”

昨天上午,快报法律大讲堂第六场劳动合同法专场回归大本营,在快报13楼会议室开讲。130多名企业主、单位负责人和一部分劳动者参加了此次讲座。来自焯燃律师事务所的虞兴东和王勇为读者带来了一堂丰盛的劳动合同法大餐。讲座过后,焯燃律师事务所的10名律师接受读者的现场咨询,更让现场的气氛达到高潮。

[现场]

占个好座位 仔细来听讲

昨天,法律大讲堂9点半准时开始。不过,刚过9点的时候,已经有几十人在快报会议室门口排队了。门一开,读者们都蜂拥进去“抢占”靠前的座位。

一个多小时的讲课时间内,会议室内不时爆发出阵阵掌声。特别是当律师讲到的问题,确实是读者遇到的实际问题时,在座的读者不禁连连说:“是的,对的,就是这样!”

讲课结束后,开始了面对面的咨询。为了及时、详尽地为读者解答,焯燃律师事务所一共来了10个律师“严阵以待”。果然,每个律师周围都被围得水泄不通。

一位读者激动地对律师说:“你讲的问题,我遇到了,请你再为我详细解释一下吧,让我知道应该怎么办。”

[热点]

老板们最关心的:啥时要签无固定期限合同

“新的劳动合同法规定,只要达到法律中规定的其中一项情形时,都应当订立无固定期限劳动合同。”虞兴东律师说。

第一种:劳动者在该用人单位连续工作满十年的;

第二种:用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时,劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的;

第三种:连续订立二次固定期限劳动合同,且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形,续订劳动合同的。用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

虞兴东强调:“员工只要符合了上面的其中一项,就应当签订无固定期限劳动合同了。”

员工们最关心的:啥时要承担违约金

“企业对员工有很多违约责任,但员工需要对企业承担违约金的只有两个法定情形。如果不符合这两种情形的,那企业其他方面的要求,也是无效的。”虞兴东介绍。

这两种情形,一种是违反了竞业禁止条款,按照书面约定承担违约金;另一种是用人单位为员工提供了培训,培训后的服务期未满员工辞职,应当承担违约金,数额以不超过未分摊年度的培训费为准。

虞兴东介绍,在解除或者终止劳动合同后,前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位,或者自己开业生产或经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限,不得超过两年。其他时候,员工没有违约金责任。合同期内提前30天通知就可以辞职、试用期内提前3天通知就可以辞职,双方一拍两散而已。

昨天,快报法律大讲堂现场火爆。**快报记者 唐伟超 摄**

[注意]

试用期解约也有说法

很多企业主想知道,《劳动合同法》实施后,用人时还能有试用期吗?为了解答这个问题,王勇举了一个例子。

比如说,2008年3月,王某与某用人单位签订了2个月试用期的固定期限为3年的劳动合同,试用期工资为4000元,试用期满后,被口头通知不被录取。2008年10月,王某诉该企业,要求履行3年固定期限劳动合同,并要求支付2008年5月至10月的工资每月4800元,总计5个月24000元的工资,同时支付相应赔偿金。按《劳动合同法》规定,该用人单位必定败诉。

“败诉的主要原因是未依法履行向劳动者说明不录用理由的义务,并未保留说明理由的相关书面证据。这就告诫用人单位:试用期内用人单位虽有权解除劳动合同,但不得随意解除劳动合同,如若解除必须保证解除程序合法有效。”王勇提醒。

本版撰文 快报记者 都怡文 黄艳 吴杰
见习记者 李梦雅

解百纳商标成功注册70周年

解百纳只源于张裕

张裕集团发展至今已有110余年的历史。虽然几经沉浮,但始终没有丢掉自己的品牌。张裕这个百年老字号,在中国葡萄酒业中的地位,一直雄居榜首,稳如泰山。

1892年,著名爱国华侨张弼士先生,以张姓加上“丰裕兴隆”之“裕”字,在烟台投资创办了我国首家采用现代生产方式的大型酿酒企业——张裕酿酒公司,这便是张裕集团的前身。此后历经一个多世纪的发展,张裕以葡萄酒的生产经营为主业,挑起了中国葡萄酒业领头羊的重担。100多年来,张裕的产品在国内外获得了数不清的荣誉——

自90年代以来,张裕集团的整体发展更是步入了快车道,产品国内市场占有率一直稳定在20%左右,产销量在10年内增长了8倍以上;2000年10月,张裕A股在深交所成功上市……张裕发展速度之快,势头之猛,令国内同行望尘莫及。

从某种意义上来说,张裕称得上是中国葡萄酒业的一个历史缩影。而张裕的发展历程,尤其是近年来在酒业市场内交外患的激烈竞争环境下,张裕“营销兴企”、锐意创新的作为,将带给国内同行乃至整个中国企业一定的启发和深思。

破解“解百纳基因密码”

近日,被称为葡萄酒精品的解百纳屡屡受到质凝疑,这与解百纳早期树立的高档葡萄酒形象大相径庭。而与此同时,市场上一时之间,出现了三十多个品牌的解百纳干红。究竟是什么原因造成这种局面呢为此,笔者特意走访了相关部门,对此事进行了深入调查,借此破解“解百纳基因密码”。

基因密码破译(一):解百纳是品牌

据葡萄种植的权威机构——中国农学会葡萄分会介绍,我国葡萄品种近千余种,但是在已正式公布的葡萄品种名录中,没有“解百纳”这个品种。“解百纳”首先出现是在上世纪30年代,当时山东张裕葡萄酒公司所生产的一个红葡萄酒品牌称之为“解百纳”。但在全国葡萄学术界和生产上一直没有应用过“解百纳”这个葡萄品种名称。

显然,解百纳就是葡萄酒的一个品牌,那么,它究竟源于何处?

基因密码破译(二):解百纳只源于张裕

张裕集团公司有关负责人声称,解百纳品牌在张裕由来已久。1931年,当时兼任张裕经理的中国银行行长徐望之先生,组织一批公司和银行人员,在当时的烟台国际俱乐部研究定名,他们决定秉承张裕创始人张弼士倡导的“中西融合”理念,取“携海纳百川”之间,将这种高档葡萄酒命名为“解百纳干红”。

据介绍,张裕在1939年《酿酒杂志》上面刊等了一篇关于葡萄酒的分析报告,在中国历史上首次拉开了“解百纳干红”叫板国际名牌葡萄酒的序幕。张裕前总工陈朴先倾其一生之精力,在原解百纳干红的基础上,研制出了新工艺,改进了配方,对中国高端葡萄酒业做出了巨大贡献。此后,张裕挥舞“解百纳之剑”,多次在布鲁塞尔等国际博览会上获奖,在“世界500张财富论坛”的上海年会和“99巴黎中国文化周”上,更是被指定为宴会唯一专用的葡萄酒。70多年的历史已经毋庸置疑;解百纳只源于张裕。

1937年张裕公司正式注册了解百纳商标,并取得了证书

然而,既然解百纳只源于张裕,又是一种品牌名称,那么为什么消费者会误认为其是一种商品名称呢?

基因密码破译(三):解百纳是注册商标

针对网上的一些谬传,张裕认为,近几年部分作者的误传和抄袭,是一种将张裕公司“解百纳”商标口语化的行为,这是因为张裕解百纳干红葡萄酒经过多年的市场培育成为知名品牌后,个别人不解商标的概念而造成的,在我国多年来人们商标意识不强的特定时期也是不可避免的。

一位葡萄酒业内资深人士进而指出:“市面上有近三十个品牌的解百纳葡萄酒,叫消费者一时真伪难辨。不仅消费者容易走向误区,甚至有一些酒类的行业作者也都误认为解百纳就是一种商品的通用名称”。这位业内人士直言不讳:“70多年来,张裕公司始终将解百纳”作为一个品牌和一个注册商标在使用,有着不可否认的连续性。“解百纳”商标的生命力在中国民族工业商标史上也是少有的几个之一。其他少数企业抄袭和仿造张裕“解百纳”干红葡萄酒的产品生产时间也都是在近2-3年内,不能因为少数企业近几年抄袭仿照使用“解百纳就认定其是葡萄品种或品系或商品的通用名称,而否定一个具有70年生命力的商标”。

由此看来,解百纳商标之争的背后实质是消费者根本利益是否能得到保证。实际上,张裕解百纳之所以拥有悠久的历史和强大的市场以及各种各样的殊荣,皆出于它是消费者心目中真正的解百纳形象。”因此,保护张裕解百纳,就是在保护名族品牌!保护张裕解百纳,就是在保护消费者的概本利益。”一位专家如是说。

快文