

请假  
奖金

女工  
产假

校园  
安全

邻里  
关系

职工  
培训

跳槽

社区  
管理

购物  
安全

工时  
制度

促销

### 短信请假获批准 事后该不该扣奖金?

常律师：  
您好，我是一家公司的业务员，前不久，我因为老家出了点事儿，来不及按照单位的规定，完整履行请假手续，遂以短信的方式向主管领导请了3天事假。主管领导当即回复了短信，表示批准。按照单位规定，全年请事假在15天以内的不扣罚年终奖金；每季度请事假在5天内的不扣罚季度奖金。我在该季度，总共就请了那3天假，结果季度奖却被扣掉了1500多元。请问，单位这样做，合理吗？

职工 岳女士

### 违反制度扣奖金 单位应当担责任

您好，奖金是对劳动者在创造超过正常劳动定额以外的社会所需要的劳动成果时，所给予的物质补偿。根据《劳动合同法》的有关规定，奖金是工资的一部分，是劳动者应得的待遇，向劳动者支付绩效奖金是用人单位的义务。奖金与其他方式的工资一样，是劳动者与用人单位通过劳动合同约定或由用人单位有关制度规定的。企业奖金的支付办法由企业根据单位实际情况制定、执行，企业奖金如何支付应当依照企业奖金的支付办法分配实施。如果您符合单位发放奖金的规定，单位仅以您请了3天假为由扣掉您的奖金是不合理的，单位应当按照约定向您发放奖金。

#### 法律链接：

《关于工资总额组成的规定》第4条：工资总额由下列六个部分组成：（一）计时工资；（二）计件工资；（三）奖金；（四）津贴和补贴；（五）加班加点工资；（六）特殊情况下支付的工资。

第7条：奖金是指支付给职工的超额劳动报酬和增收节支的劳动报酬。

#### 入选理由

奖金是劳动报酬的有机组成部分，合理的奖金制度能起到奖励与激励的作用，反之，则容易引起纠纷，也因此，实践中，劳资双方因奖金引发的争议较多。如今，临近年末，又到了发放年终奖的时间。在此，我们把这一问题提出来，以引起各用人单位及劳动者重视。希望发放奖金前能制定出相应规则、标准及奖惩制度，以尽量减少由此引发的争议。

### 不定时工作制 能否不签劳动合同?

常律师：  
您好！我在一家餐饮公司上班，在这里干了两年多了。单位一直没和我签订劳动合同，前不久，单位把我辞退了，说我一个月内迟到三次，构成严重违纪。我想索要离职补偿金及未签订劳动合同的双倍工资赔偿金，可老板说，我属于不定时工作制员工，单位有权不签订劳动合同，且可以随时让我走人。请问是这样吗？

职工 鲁先生

### 实行不定时工作制 也应当签订劳动合同

根据《劳动合同法》的规定，用人单位与劳动者建立劳动关系，应当订立书面劳动合同，包括标准工时制、综合计算工时制和不定时工作制，只有非全日制用工可以订立口头协议，同时企业实行特殊工时制度，应向企业法人营业执照注册地的区、县劳动保障行政部门提出申请，因此公司应当与您签订劳动合同。

#### 法律链接：

《劳动合同法》第10条：建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

第69条：非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

第82条：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。

#### 入选理由

随着《劳动合同法》的实施，人们对“未签劳动合同应支付双倍工资”的规定几乎达到了耳熟能详的地步。然而，必须要指出的是，《劳动合同法》针对不同的用工制度进行了区分，比如，标准工时制、综合工时制、不定时工作制、非全日制工作制等。

这其中，非全日制工作制是不需要签合同的，当然也就不存在“未签劳动合同应支付双倍工资”。正因为如此，很多老板为了规避支付双倍赔偿，故意混淆不定时工作制、非全日制工作制的区别。我们重温这个问题，希望广大用人单位及劳动者对《劳动合同法》关于用工制的分类能更加了解。

### 打折商品出现质量问题 就可以不予退货吗?

常律师：  
您好！某电器商场搞节日促销，我看到平日价值8000多元的等离子彩电6500元就能买到，而且还有多种小礼物赠送，我便毫不犹豫地买了一台。谁知刚用了一个多月彩电就出现了严重的质量问题，在保修期内修了两次仍不能正常使用。于是我就找到商场要求退货，却被告知该彩电系促销打折商品，商场既不更换也不予退货，经消委会协调，也未达成协议。

市民 吴先生

### 打折商品出现质量问题 不予退货没有法律依据

如果其出售的商品存在质量问题，就必须依法退货。经营者对消费者从其处购买的商品，要保证能够正常使用，这是基本的道理。因此《消法》规定，经营者必须保证售出商品的质量，如果售出的商品在一定期限内出现质量问题，应该无条件修理、更换或者退货，即便是打折商品也不能例外。

《零售商促销行为管理办法》更是明确规定了零售商不得以促销为由拒绝退换货或者为消费者退货设置障碍。

#### 法律链接：

《消费者权益保护法》第24条规定，经营者必须保证售出商品的质量，如果售出的商品在一定期限内出现质量问题，应该无条件修理、更换或者退货，即便是打折商品也不能例外。

《零售商促销行为管理办法》第18条更是明确规定了零售商不得以促销为由拒绝退换货或者为消费者退货设置障碍。

#### 入选理由

每逢节假日，都会有商家举行各种各样的推销、促销活动。然而买家没有卖家精明，促销手段时常有着这样那样的猫腻，或是商品临近到期，或是商品以次充好，亦或是先提价后打折，甚至是趁机兜售不合格商品。消费者在购买促销、打折商品后容易引起消费纠纷。年关临近，促销又将盛行，我们希望借助此文，给广大消费者提个醒，莫因贪小便宜，吃了大亏。

### 合同期未离职 单位可要求返还培训费吗

常律师：  
您好，我是一名空调维修工，和公司签订了3年的劳动合同书。其中包含一份《关于培训费用的协议》，协议约定我需在公司工作满3年，否则需退还全部培训费用及培训期间的工资，我也在协议上签了名。现在我工作未满3年已经离职了，单位起诉要求我返还培训费用和培训期间的工资，我想问一下单位的要求是否合法？

职工 曲先生

### 要明确一下单位培训 是专项培训还是职业培训

假如公司安排您参加的技能培训是由厂家提供，且培训内容仅为空调设备的技术维修及安装调试，那么性质上属空调维修工种的基础职业培训，依照法律规定，公司要求您返还相关费用及工资没有依据。若是专项培训，合同期未离职，单位可要求返还培训费，但不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。未满足合同期限离职，应按工作年限占劳动合同期限的比例向公司支付相关的培训费用，即单位只能要求员工返还未履行部分所应分摊的培训费用，而不能要求返还全部培训费。

#### 法律链接：

《劳动合同法》第22条：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。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。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。用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

#### 入选理由

随着工作分类更加细化，岗前培训几乎是每个单位招聘新人后都要开展的工作。当然，从培训的角度看，有些是上岗前的例行职业培训，有些则是包含对特定行业特定技能的专门培训。针对后者，企业为成本考虑，往往会与劳动者约定一定期限的服务期及相应的违约金。这种做法，法律是允许的。但不少单位滥用此项权利，对于员工一般的岗前培训，也约定服务期及违约金，此种做法于法无据。

### 商场门前摔伤 能否要求店老板赔偿?

常律师：  
您好，上个月的一个雨天，我老伴在去一家小卖店购物时，不慎滑倒，导致右腿骨折。滑倒原因系因小卖店门前用来防滑的纸箱板被雨水浸透，我老伴踩上之后滑倒。请问，像这样的情况，我们能要求小卖店赔偿吗？谢谢！

职工 于先生

### 未确保防滑措施到位 小卖店老板应适度担责

最高人民法院《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》规定，从事住宿、餐饮、娱乐等经营活动或者其他社会活动的自然人、法人、其他组织，未尽合理限度范围内的安全保障义务致使他人遭受人身损害，赔偿权利人有权请求其承担相应赔偿责任。

本案中，小卖店以废旧纸箱板作为防滑垫，出发点是好的，但纸箱板被雨水浸透后未及时更换，明显不妥。由此造成顾客滑倒摔伤，应根据其过错程度承担适当的赔偿责任。

#### 法律链接：

最高人民法院《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第6条：从事住宿、餐饮、娱乐等经营活动或者其他社会活动的自然人、法人、其他组织，未尽合理限度范围内的安全保障义务致使他人遭受人身损害，赔偿权利人请求其承担相应赔偿责任的，人民法院应予支持。

因第三人侵权导致损害结果发生的，由实施侵权行为的第三人承担赔偿责任。安全保障义务人有过错的，应当在其能够防止或者制止损害的范围内承担相应的补充赔偿责任。安全保障义务人承担责任后，可以向第三人追偿。赔偿权利人起诉安全保障义务人的，应当将第三人作为共同被告，但第三人不能确定的除外。

#### 入选理由

老人被撞、老人摔倒乃至老人讹人，是近两年争议的热点。随着冬至的临近，气温日渐降低，寒潮、强风、雨雪容易造成老年人滑倒摔伤。几乎每逢雨雪天气，都会有老人遭遇摔伤，因此，我们希望通过对这个问题的关注，在雨雪天气到来之前给广大商家和老年消费者提个醒。对商家，雨雪天气，做好防范；对老人，雨雪天气，谨慎出行。