

合同约定任务不足时可待工 员工辞职后却索要经济补偿

减肥教练主动请辞亦应给付补偿

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第46条规定,符合7种法定情形的,用人单位须向劳动者支付离职经济补偿金。减肥教练贺永刚向公司主动请辞后,由于他的情况不能与上述法定情形相对应,加上认识上的不同,不仅公司认为依法不应向其支付经济补偿,就连仲裁委和一审法院也这样认为。

原来,贺永刚与公司在劳动合同中约定,当公司生产工作任务不足导致其待工时,按国家最低生活保障金支付工资。但真正遇到这种情况时,他又不能接受工资由万元到千元的巨变,于是提出辞职。

3月25日,二审法院拍板定案:因公司未按照劳动合同约定提供劳动条件,迫使贺永刚提出解除劳动合同,应向其支付经济补偿。经核算各项金额合计83058.39元。其中,解除劳动关系经济补偿金为78158元。

公司暂停减肥项目 因为待工教练请辞

2007年11月24日,时年29岁的贺永刚入职北京一家运动医学技术开发有限公司,担任减肥项目教练一职。2011年1月,双方第三次签订固定期限劳动合同,期限至2013年12月31日止。期间,贺永刚继续担任教练,每月10日前支付工资,月工资按公司对岗位的薪酬要求执行。

合同同时约定,公司生产工作任务不足使贺永刚待工时,按国家最低生活保障金支付其生活费。该合同到期后又续签至2018年12月31日。

2016年4月28日,公司向贺永刚送达《待岗告知书》。内容为:公司已全面暂停各项业务进入停业整顿状态,您所在减肥训练营的工作也相应停止。根据合同约定,经公司领导研究批准,决定您自2016年5月1日开始待岗,待岗期限为3个月,截止日期为2016年8月1日。到期后,您的工作安排根据公司当时业务状态,另行通知。

告知还指出:1. 由于待岗期间没有具体、固定工作任务,待岗工资为每月1400元,公司仍负责为员工缴纳社会保险,个人部分仍由个人承担;2. 国家及公司规定的正常工作时间,您需每天按时出勤,公司如安排待岗培训、学习及其他活动,您需按要求参加。

贺永刚在该告知书上写明:“本人对此事项不认可”。

2016年6月18日,贺永刚向公司递交《解除劳动合同通知书》。内容为:我是贵公司员工贺永刚,自2007年11月入职,担任副总经理一职,每月工资为1万元。工作期间,公司一直未给我足额缴纳社会保险费。现公司未经我本人同意,于2016年5月1日起私自降

低本人的工资标准,这种行为导致我生活困难,感觉在公司工作无任何保障,被迫于即日起解除劳动关系。

员工要求支付补偿 仲裁法院均未支持

“这里不用我,我可以到其他单位就职。而公司这种做法就是拖延时日,逼员工自动请辞。其目的不过是想省一笔经济补偿费用。而我要求的正是经济补偿和工资差额,公司自然不会答应。”贺永刚说,不得已,他提起仲裁申请。

贺永刚请求裁决公司向其支付:解除劳动合同经济补偿金78158元;2016年6月工资7356.22元、5月工资差额7574.39元及25%的经济补偿金3732.7元。此外,还有2011年1月1日至2016年6月18日未休年假工资16620.6元。这些款项共计113441.91元,可裁决仅让公司按照合同约定标准向其支付2016年6月1日至18日期间的工资及25%的经济补偿金。

贺永刚向法院起诉称,公司未经其同意,私自对其进行调岗并降低工资待遇。其多次与公司沟通要求恢复原工作岗位、恢复原工资待遇,公司均不予理睬,也不予说明。当他发现公司一直未足额为其缴纳社会保险费后,以公司严重违法侵害合法权益为由,提出解除双方劳动关系。基于此,他请求法院支持其上述诉求。

公司辩称,贺永刚系主动请辞,公司无需向其支付经济补偿金。其工资构成为基本工资1700元+司龄工资80元+不固定绩效和提成。由于公司2016年初即暂停经营,故没有不固定绩效工资、提成和奖金了,每月只有基本工资和司龄工资共计1780元。对于

其要求的工资差额,公司不予承认。且已支付其5月工资和仲裁裁决的6月工资。至于年休假,2013年以后的已休完,以前的因超过保存期限无法查找,故不同意其全部诉讼请求。

法院审理认为,双方劳动关系存续期间,由于公司发生亏损,经股东会决议决定进行停业整顿,故存在教练员辞职、部分学员提前退营等情况。根据公司现状,贺永刚处于无岗位工作状态。依据合同约定,公司有权根据经营实际确定贺永刚工资。在公司所支付工资数额不低于约定标准和北京市最低工资标准的情况下,贺永刚主张5月份的工资差额缺乏事实及法律依据,不予支持。

法院还认为,公司已为贺永刚缴纳社会保险,至于是否足额缴纳,并非其提出解除劳动合同的法定理由。鉴于双方系贺永刚提出解除劳动合同,公司表示同意而解除劳动关系,该解除情形不符合由劳动者提出并由用人单位支付经济补偿金的法定情形,故其要求支付经济补偿金没有事实及法律依据,不予支持。

关于6月的工资数额,仲裁委按照双方合同约定裁决公司向贺永刚支付并无不妥。仲裁委同时裁决公司向贺永刚支付该期间工资25%的经济补偿金,公司表示同意并已实际履行,法院予以准许。

根据公司提供的《考勤汇总表》《员工休假申请表》,法院认为公司已按国家规定安排了贺永刚带薪年假,贺永刚未提供争议期间未休年假的相关证据,故驳回此项请求。

不按合同安排就业 理应支付离职补偿

贺永刚不服判决,持原审理

由提起上诉。

庭审时,贺永刚主张其在公司工作初期,工资构成如公司所说。但2013年底升任教练部经理后月工资为4500元,有工资条为证。2015年3月起,其升任为公司副经理,月工资为1万元,也有工资条为证。公司对这些工资条的真实性不认可,主张贺永刚在公司没有过升职,也没有调过薪。

二审法院查明,贺永刚2014年1月-2015年2月月工资为4500元,2015年3月-2016年4月月工资为1万元。公司提供的2013年《员工续签合同审批表》显示“贺永刚表现优异,建议薪金适当上调”,《劳动合同续签通知书》上载明“希望继续聘用贺永刚,新的合同期限内,若工资发生调整,另行通知。”

鉴于贺永刚提供的工资条清晰完整,所载工资信息栏目及扣款、税后金额无不实迹象,结合以上合同审批表、通知书,二审法院采信贺永刚的主张。经核算,公司需再向其支付5月工资差额2574.39元,6月工资差额2326元。因原判6月计薪期间有误,5月工资差额的25%经济补偿金于法无据,二审法院不予支持。

由于合同约定贺永刚从事教练工作,公司因自身经营状况变化导致其工作岗位不复存在,双方可就劳动合同内容进行协商变更。因双方未能就此达成一致意见,此时公司单方决定让贺永刚待岗,并主张合同变更为以待岗方式履行缺乏法律依据。二审法院认为,依法订立的劳动合同具有约束力,公司未按照约定提供劳动条件,迫使贺永刚主动辞职,理应支付经济补偿。据此,终审判决支持贺永刚此项请求。

志愿服务中受伤害 能否享受工伤待遇?

编辑同志:

我是一家公司的职工,也是一名志愿者。一个月前,我利用双休日和其他五名志愿者一起,主动来到本地一家养老院义务打扫卫生。在拖地时,我不慎从楼梯上滚落,全身多处受伤。

近日,我以公司已经为我办理工伤保险为由,要求工伤保险机构给予工伤待遇,但被告知我的情形不构成工伤。

请问:工伤保险机构的说法对吗?

读者:曾思颖

曾思颖读者:

你的情形不构成工伤,不能享受工伤待遇。

一方面,志愿者不属于工伤保险意义上的职工。

《工伤保险条例》的立法目的之一,在于“为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿”。其中所指的职工,是指达到法定年龄,具有劳动能力,依据法律的规定或合同的约定,在用人单位的管理下,以从事某种劳动获得收入为主要生活来源的公民。即获取劳动报酬是劳动者从事劳动的主要目的,具有利益性与利己性。

志愿者虽然同样付出劳动,但其的目的并非为了获取劳动报酬。因此,从行为目的性看,你在开展志愿服务时并不属于“职工”,不能享受《工伤保险条例》所规定的待遇。

另一方面,你不具备工伤的构成要件。

虽然《工伤保险条例》第十四条第(一)项规定“在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的”,应当认定为工伤,但其中三处所指的“工作”,都仅仅局限于与用人单位有关的工作,而不包括与用人单位无关的工作。

你是在志愿服务期间、在志愿服务场所、因为志愿服务导致伤害,由于此服务与你的工作无关,因此,你不属于工伤,不能享受工伤待遇。

不过,你的损失也是能够获得补偿的。

《民法总则》第一百八十三条规定:“因保护他人民事权益使自己受到损害的,由侵权人承担民事责任,受益人可以给予适当补偿。没有侵权人、侵权人逃逸或者无力承担民事责任,受害人请求补偿的,受益人应当给予适当补偿。”

《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》第十四条也指出:“帮工人因帮工活动遭受人身损害的,被帮工人应当承担赔偿责任。被帮工人明确拒绝帮工的,不承担赔偿责任;但可以在受益范围内予以适当补偿。帮工人因第三人侵权遭受人身损害的,由第三人承担赔偿责任。第三人不能确定或者没有赔偿能力的,可以由被帮工人予以适当补偿。”

根据以上规定,在养老院对你的志愿服务没有拒绝,你也付出了劳动的情况下,你可以要求养老院适当予以补偿。 颜东岳 法官

民事诉讼中被告可以申请追加共同被告吗?

案情介绍:

李某与葛某于2005年结婚,2008年育有一子,婚后一家三口与葛某叔叔共同生活。2011年李某、葛某办理离婚手续,离婚后上述四人仍共同生活。2017年11月,葛某妹妹葛小某对李某提起诉讼,要求李某归还2007-2016年间代其领取的占地补偿款及其他补贴。李某认为自己所领款项均用于自己和葛某、葛某叔叔、孩子四人日常生活,且李某只领取了其中一部分,其余是由葛某及其叔叔领取的,为什么单单将自己作

为被告呢?李某到百善镇法律援助工作站进行咨询,她能否追加葛某、葛某叔叔为共同被告?

法律分析:

追加被告是指在民事诉讼过程中,为查明案件情况,经当事人申请或人民法院依职权追加相关自然人、法人或其他组织为被告的行为。

民事诉讼法第一百三十二条规定:“必须共同诉讼的当事人没有参加诉讼的,人民法院应当通知其参加诉讼。”《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国

民事诉讼法〉的解释》第七十三条规定:“必须共同进行诉讼的当事人没有参加诉讼的,人民法院应当依照民事诉讼法第一百三十二条的规定通知其参加;当事人也可以向人民法院申请追加。人民法院对当事人提出的申请,应当进行审查,申请理由不成立的,裁定驳回;申请理由成立的,书面通知被追加的当事人参加诉讼。”对提出追加申请的当事人是原告还是被告法律没有具体规定,故被告申请追加共同被告不违反程序法的规定。

但是,民事诉讼中被告能否

申请追加被告应视情况而定,要区分是否必须共同诉讼案件。在本案中,李某涉诉的纠纷为共同侵权需连带承担责任的纠纷,属于必须共同诉讼案件范围,因此,李某应当可以向人民法院申请追加被告。



昌平区司法局