

待岗待遇缩水,五种情形可以索赔

在现实中不乏这样的案例,用人单位为了让某一员工离职而又不引起诉讼等麻烦,就随便找个理由让其待岗,在待岗期间通过缩减待遇逼其自动离职。如果上了圈套主动辞职就算了,如果员工坚持不离职就再找个所谓的合法的理由解除双方之间的劳动关系。不过,以下5个案例从不同角度提示员工:如果遭遇这五类情形,可以依法主张自己的合法权益。

案例1 随意安排员工待岗,侵害员工合法权益

2009年2月1日,马楠入职某专用机床公司后,第二次签订的固定期限劳动合同到2013年2月18日止。

该公司经民主程序制定的《员工手册》员工行为规范中处分一节第五条规定:员工之惩处,一般过失三次,重大过失两次或存在严重过失应予以解雇、免职或息工待岗。

2017年4月,公司以经营困难,马楠多次不能完成每月工作任务量,屡次在公共场合大声叫嚷影响公司生产经营秩序、不服从公司管理、拒绝签署工资条等理由,以公司专门会议的形式做出决定:让包括马楠在内的4名员工进行息工待岗6个月。该决定同时征得了公司工会委员会的同意。

同处10月18日,马楠以邮寄快递形式通知公司办理离职手续,双方关系解除。马楠随即申请劳动仲裁,该委作出仲裁裁决后,马楠不服,诉至法院,请求判决公司给付解除劳动合同补偿金。

法院判决公司支付马楠解除劳动合同经济补偿金3.8万元。

【分析】

公司既然制定了《员工手册》等规章制度,就应当按照规章制度对员工进行处分。

本案中,公司《员工手册》关于员工行为规范中处分一节第五条的内容规定,即使职工工作存在过失,公司应首先对其过失行为进行定性,属于一般过失、严重过失还是重大过失,然后再对过失行为的次数进行认定,而不应直接安排被告息工待岗。

由此可见,公司安排马楠息

工待岗属于违法,即便是职工提出解除劳动关系,公司亦应支付其经济补偿金。

案例2 待岗期间少发报酬,员工辞职应有补偿

刘晓兰于2008年入职某公司后,2015年1月1日与公司签订无固定期限劳动合同。

2017年4月20日,公司因生产任务调整、工作地点变更,遂组织员工竞聘上岗,但刘晓兰未参加竞聘。不久,公司以刘晓兰不服从工作安排为由给予其待岗处理。

2017年10月26日,刘晓兰以公司安排其待岗且未足额发放劳动报酬为由,向该公司提交书面解除劳动合同申请,公司为刘晓兰出具了解除劳动合同证明。

事后,刘晓兰要求公司支付解除劳动合同经济补偿金,公司以刘晓兰系主动辞职为由拒绝支付。她申请劳动争议仲裁后,仲裁裁决支持了她的这项请求。

【分析】

本案属于劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,导致劳动合同约定的工作内容与地点变更,原劳动合同无法履行。由于双方未能就变更劳动合同内容达成协议,双方协商解除劳动合同。

依据《劳动合同法》第四十条第(三)项、第四十六条第(三)项之规定,公司应向刘晓兰支付解除劳动合同经济补偿金。因此,虽然刘晓兰系主动提出解除劳动合同但事出有因,故应支持其请求。

案例3 待岗之时合同到期,随便终止法律说不

郭晓晖入职公司后,先后两次签订固定期限劳动合同。2015年8月2日,郭晓晖因工作出现失误被送交公司人事部待岗。随后,郭晓晖一直处于待岗状态,没有实际到公司工作。待岗期间,公司按不低于最低生活保障标准向其支付生活费。

同年11月4日,公司以快专递向郭某发出《终止劳动合同通知书》,内容为:“郭晓晖,你

与公司签订的劳动合同将于2015年11月30日到期,因企业生产经营情况发生变化,合同到期后我司不再与你续签劳动合同。请到公司人事保卫部办理终止劳动合同相关手续,因个人原因逾期未办理,责任自担,公司概不负责。”

郭晓晖要求公司与其签订无固定期限劳动合同,公司予以拒绝。她申请仲裁裁决后,仲裁委支持了她的请求。

【分析】

郭晓晖符合签订无固定期限劳动合同情形,公司随便终止与法律规定相悖。

《劳动合同法》第十四条第二款规定:有下列情形之一,劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同:……(三)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(严重违反用人单位的规章制度、医疗期满后不能从事原工作,不胜任工作等)情形,续订劳动合同的。

根据上述规定,郭晓晖有权要求公司与其签订无固定期限劳动合同。

案例4 虽然承诺自愿离职,经济补偿不能少给

2011年6月1日,李某入职某公司从事钳工工作不久,因生产调整钳工岗位取消,经双方协商沟通后,李某选择停薪待岗,并按公司要求于2015年8月21日写下承诺书,承诺其已了解公司存在没有岗位的风险,仍然申请待岗,如期满仍无机会进入加工车间工作,自愿离职。

李某在待岗期间,公司曾提供几次非钳工岗位的面试机会,但李某坚持等待钳工岗位而没有上岗。2016年1月13日,公司不再为李某缴纳社会保险,双方劳动关系正式解除。

李某要求公司支付解除劳动合同经济补偿金36531元,公司以其承诺在先为由予以拒绝。李某诉至法院,法院支持了他的请求。

【分析】

本案中,劳动合同的解除符

合由用人单位提出,劳动者附条件接受,所附条件成就后,双方协商一致解除劳动合同的情形。而这种情况符合《劳动合同法》第四十六条第二项给付经济补偿金条件,故公司应按照李某的工作年限向其支付经济补偿金。

案例5 待岗期间拒绝上岗,解聘之时需付补偿

张先生于1986年10月入职某高压开关厂从事司机工作。双方先后3次签订固定期限劳动合同,最后一次签订的劳动合同时间为2013年3月1日至2018年3月1日。

2014年1月初,公司组织驾驶员体检,查出张先生的身体存在某种不宜从事司机工作的疾病。此后,双方协商的结果是:张先生回家待岗,公司按最低工资标准每月为其发放基本工资。

同年4月10日,公司下发《培训通知》,通知张先生等员工报到并参加培训。张先生按时报到并经培训后在公司出勤工作至2014年8月,之后未再到岗上班。

2014年11月19日,公司以张先生旷工为由,向其出具《解除劳动合同证明书》。当公司电话通知张先生与其解除劳动合同时,张先生当即拒绝回单位签字确认及办理相关解除手续。

事后,公司以张先生拒绝上岗为由,不予支付经济补偿金。然而,仲裁裁决支持了张先生的请求。

【分析】

本案中,张先生接到过电话通知后,未到单位办理相关离职手续,亦未回岗工作,其用实际行为表明公司向其提出解除劳动合同后,其不再具有与公司继续履行劳动合同的意思表示,双方间劳动合同的解除应当认定为协商一致解除。

《劳动合同法》第46条规定:有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:(二)用人单位依照本法第三十六条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。由此可见,张先生与公司解除劳动合同符合法律规定的用人单位支付劳动者经济补偿金的法定情形。

杨学友 检察官

孕期女工擅自休长假被解聘后能否获赔偿?

编辑同志:

我公司的规章制度明确规定,员工未经请假而离岗构成旷工,年内累计旷工7天以上属于严重违纪,公司有权单方行使解聘权。

女工李某怀孕后,未经请假便连续35天没有上班,对公司催促上班的通知也置之不理。公司在无奈之下于近日以旷工为由,决定解除与李某尚有2年才到期的劳动合同。

可是,李某认为,公司在其孕期内单方解除劳动合同属于违法,要求公司支付违法解除劳动合同关系赔偿金。

请问:李某的主张有法律依据吗?

读者:赵晓燕

赵晓燕读者:

李某的主张是错误的,其无权得到赔偿。

对怀孕女职工进行特殊保护,并不意味着怀孕女职工可以无视用人单位的规章制度。

《劳动合同法》第四十二条规定:“劳动者有下列情形之一的,用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同:……(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的……。”

本法第四十条的规定是:“用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同”。第四十一条的规定是:“需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的,用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况,听取工会或者职工的意见后,裁减人员方案经向劳动行政部门报告,可以裁减人员。”

上述规定并没有将本法第三十九条第(二)项所规定的、用人单位因劳动者“严重违反用人单位的规章制度”而解除劳动合同纳入禁止之列。

因此,对于《劳动合同法》第四十二条的规定应当从三方面进行理解:一是用人单位不得以女职工怀孕、产假、哺乳等作为解除劳动合同的理由;二是用人单位不得在女职工孕期、产期、哺乳期内以其患病或非因工负伤、不能胜任工作、客观情况发生重大变化或经济性裁员等作为解除劳动合同的理由;三是如果女工具有《劳动合同法》第三十九条所列情形之一,即使是在孕期、产期、哺乳期内,用人单位同样可依法解除劳动合同。

本案中,公司解聘李某,原因是其连续35天没有上班,且未履行请假手续构成连续旷工,严重违反了公司的规章制度,因此,公司解除其劳动关系系合法解除。

而《劳动合同法》第八十七条规定:“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”也就是说,用人单位应当支付赔偿金的前提是违法解除劳动合同。基于这个前提,公司无需向李某支付解除劳动合同的赔偿金。

廖春梅 法官

健身房摔伤,怎么维权?

案情介绍:

赵某是某健身俱乐部的会员,每个周末都和朋友一起来健身房锻炼。某个周末,赵某和朋友来到健身房,走到一台跑步机旁准备锻炼,由于阴天,室内没开灯比较昏暗,一脚踏上跑步机却猛然被摔倒,导致赵某右脸右肘有不同程度挫伤,右脚严重扭伤,赵某被朋友连忙扶起,仔细一看原来跑步机是开着的。由于伤势严重赵某被朋友送往医院治疗。事后,赵某找到健身俱乐部的负责人,调出了当天的录像,指出他们对健身器材的管理不当,阴天没开灯,没有巡场人员。负责人却

提出:其一是赵某没看仔细,其二是由于前面的顾客锻炼完没能及时关机器,才导致赵某摔倒的,等找到人再解决。事情一拖再拖,半个月已经过去了,不知所措的赵某来到天通苑南司法所寻求帮助。

法律分析:

天通苑南司法所工作人员来到健身俱乐部,告诉健身俱乐部负责人:根据《侵权责任法》第37条第一款:宾馆、商场、银行、车站、娱乐场所等公共场所的管理人或者群众性活动的组织者,未尽到安全保障义务,造成他人损害的,应当承担侵权责任。《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》第六条: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。即便健身俱乐部负责人提出:其一是赵某没看仔细,其二是由于前面的顾客锻炼完没能及时关机器,也不能免除其作为经营者的安全保障义务。

随后,天通苑南司法所工作人员指出:虽然健身俱乐部对此事件负主要责任,但赵某作为成

年人没有完全安全意识也应负次要责任。经过工作人员的解说,双方都认识到了自己的过失。最终,赵某和健身俱乐部达成一致调解意见,由健身俱乐部一次性支付赵某经济补偿5000元,双方自此再无其他争议。



昌平区司法局