

员工离职不交接企业咋化解?

□本报记者 赵新政

近日,专业生产经营水泵业务的奚老板告诉记者,其公司与离职员工哈某之间的纠纷解决了。双方之间的争议是:哈某认为公司拖欠其工资、出差费用及补贴,借开公司车辆办公之机扣押了车辆。

事发后,奚老板报了警。警察知道事出有因后未按刑事案件处理,哈某不仅拒绝还车还申请劳动争议仲裁,要求公司支付各项费用7万元。

没想到官司一打就是一年多。此时,公司不急着重要车了,哈某守着车也不能开。于是,双方产生了和解的意愿。最近,经法院调解,公司支付哈某3万元了结此事。

无独有偶。近日,奚老板的一位工程师要跳槽。因双方谈不拢,该工程师又抱走了公司保存大量技术秘密资料的电脑。

奚老板担心哈某扣押公司车辆的事件再次上演,打算与工程师协商解决争端。但他很想知道:法律在制约辞职或被解雇员工不配合交接、擅自拿走公司财物方面有哪些规定?作为经营者,他能采取哪些措施既维护企业合法权益,又不侵害员工利益?

法理剖析 员工带走公司财物 公司有权拒付补偿

“对于离职员工工作交接问题,《劳动合同法》第50条已经作出明确规定。”接受本报记者采访的北京市康达律师事务所陈君玉律师说,在司法实践中,有不少离职员工出于各种目的带走公司的电脑、开走公司的车辆。但这类事情往往事出有因,不构成刑事案件,报警后警察也不能抓捕员工并追究员工的刑事责任。

《劳动合同法》第50条规定:用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明,并在15日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。劳动者应当按照双方约定,办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的,在办结工作交接时支付。

“从上述规定可以看出,办理工作交接手续是员工应尽的法律义务。”陈律师说,如果员工不履行或不正确履行该法定义务,依据上述法律规定,公司是**有权拒绝支付经济补偿金**的。这是奚老板关注的第一个问题。不过,拒付经济补偿金仅仅是《劳动合同法》赋予用人单位仅有的制衡手段,如员工无经济补偿就无效了,用人单位还要寻找其他的替代措施。

譬如,依据《劳动合同法》第50条规定,暂缓向该员工出具解除或终止劳动关系证明、暂缓办理档案和社保转移手续。这些措施可能影响到员工至新单位入职,故对于想尽快入职新用人单位的离职员工会形成一定的压力,并促使其办理工作交接手续。

陈律师说,暂缓办理上述手续是有条件的,即不能违反《劳动合同法》第50条规定的“在15日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续”的要求。否则,公司就有因违法受到处罚的风险。

奚老板询问有什么风险?陈律师说,如果公司要求离职员工交接工作的内容缺乏合理性,或者“暂缓”时间超过法定的15天时限,员工可能要求公司补偿此举给他带来的损失。其中,包括失业、医疗、生育保险的损失,以及未能入职新单位的潜在收益损失。

工资不可随意扣除 未结费用可以缓付

“从经营实践看,员工最关心的是工资奖金收入。如果员工不配合交接工作,可不可以直接扣除工资奖金?”奚老板问。

“离职员工配合单位交接工作是其法定义务。《劳动合同法》第50条是普遍性的一般规定,针对一些特殊岗位的员工,还有更明确具体专门立法规定。例如《会计法》第41条就规定:会计人员调动工作或者离职,必须与接管人员办清交接手续。”陈律师说,对于违反这些法定义务的员工,企业可以扣发其经济补偿,可缓付其他未结费用,但千万不可随意扣除其工资,原因是企业有依法及时足额发放工资的义务。

“对什么是经济补偿金,我知道了。在与工程师的争议中,我打算押他最后一个月的工资作为归还电脑的条件。现在看,这样做又不行了?”奚老板问。

“是这样的!”陈律师说,员工离职时有许多费用未结,其中包括最后一个月工资、年休假补偿、奖金、报销款项等,公司在扣除或缓发时一定要弄清每笔钱的性质,否则,不分青红皂白、一概扣除有可能触犯其他法律规定。

陈律师说,从法律规定来看,《劳动合同法》仅规定了经济补偿金在办结工作交接时支付,并未涉及工资、报销等事宜。因此,不能将工资“扣押”到办结工资交接时才支付。

对于工资支付的时间,《工资支付暂行规定》已经有明确规定,即劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时,用人单位应在

解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。公司应依此而行。

对于未休年休假补偿,《企业职工带薪年休假实施办法》则规定,该补偿属于公司应当在员工解除或者终止劳动合同时结清的款项。由此可见,公司拖延支付工资会有违法风险。

“虽然不能扣工资,但公司可以采取一定的变通措施防范法律风险。”陈律师说,譬如,公司可以与员工在劳动合同中对离职工资约定结算办法和支付时间、损失赔偿扣款等。

陈律师说,奖金属于劳动报酬的一部分,它的发放方式完全取决用人单位的相关规定,是经营自主权的一种体现。因此,在制定奖金分配方案时,如果公司将离职交接工作作为离职时奖金发放的必备前提条件之一,那么,公司暂缓支付奖金的行为就具有合法依据了。

陈律师建议,公司可以将费用报销作为离职交接的内容之一。因为,报销款项作为员工已经因公支出的费用,公司拒绝支付缺乏法律依据及合理性,但公司对报销材料按照流程进行审核和支付是理所当然的,任何不符合报销流程、未审核完毕的费用,用人单位可以不予支付。

当然,员工因擅自扣押、带走公司财物,致使公司遭受损失的,依据《工资支付暂行规定》第16条规定扣除员工工资也是合法的。不过,扣除工资时要注意,该规定指出用人单位可按照劳动合同的约定要求员工赔偿经济损失。但是,在从员工本人的工资中扣除时,每月扣除的部分不得超过员工当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准,则按最低工资标准支付。

我在故乡还能申请宅基地吗

案情介绍:

王先生原籍为外省市某村,后因上大学、工作户口迁入了北京,在京娶妻生子。现父母均已离世,在原籍村庄为王先生留下了一所房产和院落。王先生是父母遗产的唯一继承人,每年回原籍该房居住生活一段时候。因城市发展,父母留下的房屋面临拆迁,王先生提出拆迁后在该村申请宅基地,重建一所房屋,以便在故乡养老。村委会表示按照村民补偿标准给予王先生补偿,但由于户口没有在该村,不能再申请宅基地。对此,王先生表示不解,近日,王先生来到回龙观法律援助工作站咨询,他是在该村土生土长,如果不拆迁,可以在父母的房屋中长期居住生活养老,难道拆迁了就不能申请宅基地建房居住了吗?

法律分析:

《中华人民共和国土地管理

法》第八条第二款明确规定,宅基地属于农民集体所有。由于宅基地的所有权归农民集体所有,我国土地实行的是城乡二元管理制度,只有具备村集体成员身份才可以享受宅基地使用权。

最后,工作人员明确告诉王先生:虽因继承而获得的是父母所建造的房屋的所有权,但户口已经迁出本村,已不再拥有本村村民身份,不是该村村民,因此不能申请该村的宅基地。对于再行申请宅基地的请求,没有法律依据。



昌平区司法局

丈夫服刑期间没有收入 妻子购车仍属共同财产

编辑同志:

我丈夫因盗窃罪被法院判处有期徒刑6年,但我们一直没有提及过离婚。一年前,也就是丈夫出狱的前一个月,我用自己的劳动所得购买了一辆价值30余万元的小车。

近日,丈夫见我有一名男同事交往甚密,不顾我的一再解释提出与我离婚。无奈之下,我答应了其请求。但对丈夫作价分割小车的要求,我断然拒绝。

我的理由是:小车尽管是在婚内购买,但那是我一个人创造的家庭财富,丈夫在监狱服刑期间没有经济收入,没有出一分钱购车款,故不能作为夫妻共同财产来分割。

请问:我的理由成立吗?

读者:古小琴

古小琴读者:

你的理由不能成立,即小车同样属于夫妻共同财产。

一方面,本案所涉小车具备夫妻共同财产的法律特征。

夫妻共同财产是指在夫妻关系存续期间夫妻所共同拥有的财产,夫妻关系存续期间包括夫妻结婚后到一方死亡或者离婚之前的时间。《婚姻法》第十七条规定:“夫妻在婚姻关系存续期间所得的下列财产归夫妻共同所有:(1)工资、奖金;(2)生产、经营的收益;(3)知识产权的收益;(4)继承或赠与所得的财产,但本法第十八条第三项规定的除外;(5)其他应当归共同所有的财产。夫妻对共同所有的财产,有平等处理权。”

在你丈夫服刑期间,你们没有离婚,双方的婚姻关系没有解除。而小车购买于这个期间,故购车资金无论来源于双方或一方的收入都属于夫妻共同财产。

另一方面,本案所涉小车不属于夫妻一方财产范畴。

《婚姻法》第十八条规定:“有下列情形之一的,为夫妻一方的财产:(一)一方的婚前财产;(二)一方因身体受到伤害获得的医疗费、残疾人生活补助费等费用;(三)遗嘱或赠与合同中确定只归夫或妻一方的财产;(四)一方专用的生活用品;(五)其他应当归一方的财产。”与之对应,因你所购买的小车并不属于上述所列情形之一,自然不能按你个人财产论处。

此外,本案不存在例外情形。

《婚姻法》第十九条规定:“夫妻可以约定婚姻关系存续期间所得的财产以及婚前财产归各自所有、共同所有或部分各自所有、部分共同所有。约定应当采用书面形式。没有约定或约定不明确的,适用本法第十七条、第十八条的规定。夫妻对婚姻关系存续期间所得的财产以及婚前财产的约定,对双方具有约束力。”

上述规定表明,虽然法律允许夫妻个人财产、夫妻共同财产可以通过书面约定来改变其属性,但你与丈夫之间根本就没有这样的约定,所以,涉案小车不能当成你的个人财产处理。

廖春梅 法官

申请劳动争议仲裁未被受理怎么办

常律师:

您好!我向公司所在地某劳动争议仲裁委员会提出劳动争议仲裁申请,可是,该仲裁委做出不予受理的决定书,认为我申请书写的事项不属于劳动争议受理范围,不受理。

请问:对劳动争议仲裁委员会不受理的行为,我有什么权利救济吗?

谢谢您的答复。

答:

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十九条的规定,劳动争议仲裁委员会收到仲裁申请之日起五日内,认为符合受理条件的,应当受理,并通知申请人;认为不符合受理条件的,应当书面通知申请人不予受理,并说明理由。对劳动争议仲裁委员会不予受理或者逾期未作出决定的,申请人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

同时,《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第二条规定,劳动争议仲裁委员会以当事人申请仲裁的事项不属于劳动争议为由,作出不予受理的书面裁决、决定或者通知,当事人不服,依法向人民法院起诉的,人民法院应当分别情况予以处理:(一)属于劳动争议案件的,应当受理;(二)虽不属于劳动争议案件,但属于人民法院主管的其他案件,应当依法受理。

据此,对劳动争议仲裁委员会不予受理或者逾期未作出决定的,您可以就该事项向人民法院提起诉讼。

北京司法大讲堂 协办
常鸿律师事务所

常律师信箱

免费咨询热线:
13601074357

lawyerchang@188.com