

如何签订合法有效的劳动合同?

步入职场后,大学生小秦、小王以及曾经变更过用人单位的小肖、林某等都有这样一种感觉:求职时不仅要面对激烈的就业竞争,还要时刻警惕求职过程中的各种陷阱。其中,就包括劳动合同的签订与履行。

可是,要想签订一份合法、规范、有效的劳动合同并不容易。从小秦等人的求职经历看,劳动者只有准确把握6个关键环节,才能够订立一份规范的劳动合同。有了这样的合同,才能使劳动者自身的合法权益得到保护,并使劳动关系变得和谐。

关键词1 合同要件需齐全

2020年8月,刚刚毕业的大学生小秦到一家房产开发公司应聘。当时双方口头约定,公司除了包吃住外,每月付给他工资4600元。但到了年终,小秦拿到的月工资只有3000元。

由于没有签订书面劳动合同,所以,双方对工资数额各执一词。发生争议后,经人民调解委员会多次调解,公司与小秦最终达成协议,即由公司按每月3600元的标准向小秦补发工资差额。

说法

《劳动合同法》第10条规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。”劳动合同应当具备以下条款:用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;劳动合同期限;工作内容和工作地点;工作时间和休息休假;劳动报酬;社会保险;劳动保护、劳动条件和职业危害防护;法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

关键词2 重要条款应说清

经试用期考察,小王被酒店录用为正式员工。在签订劳动合同时,她没有细看就签了字。发放工资时,她发现自己的月工资标准只有2200元,跟酒店口头承诺的工资标准相差甚远。

小王找到老板理论,老板拿出劳动合同说,工资条款中明确约定“工资按照国家有关标准执行”。当时本市的最低工资标准就是每月2200元,酒店发放工资的标准符合约定。

直到此时,小王才发现劳动合同中的工资条款约定不明确,让酒店钻了空子。

说法

劳动合同中最重要的约定莫

过于工资条款。对用人单位而言,劳动者工资与其收益是此消彼长的关系,没有签订书面合同,或在订立合同时粗枝大叶,很容易给用人单位创造随意降低劳动者工资的机会。

现实中,用人单位通常会采用格式化的合同范本,但对工资条款会进行修改,或者将工资条款笼统地规定为:“参照有关国家发放工资标准或公司工资有关规定执行。”经如此“模糊处理”后,用人单位就可以根据自己的需要增减员工工资,一旦发生争议就拿出该工资条款当“挡箭牌”。

因此,职场新人或变更工作单位的劳动者在签订劳动合同时,要尽可能详细地阅读、理解合同条款。在约定劳动报酬时,尽量写明工资标准、支付周期、支付方式等内容。

关键词3 工时约定要具体

2020年5月,张某应聘到一家网络公司工作。由于外接工程多,所以,他们在施工过程中平均每天都要加班4个多小时。然而,连续工作3个月后,公司竟然没有支付加班费。

为维护自己的合法权益,张某向劳动争议仲裁机构申请仲裁。此后,又诉至法院,法院支持了他的诉讼请求。

说法

《劳动合同法》第31条规定:“用人单位应当严格执行劳动定额标准,不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的,应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。”

按照《劳动法》规定,劳动者日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过44小时的工时制度。如果在每日8小时之外延长工作时间,用人单位应当向劳动者支付不低于工资150%的工资报酬;如果是在休息日安排工作,事后又不能安排补休,须支付不低于工资200%的工资

报酬;如果在元旦、春节等法定休假日安排劳动者工作,则应支付不低于工资300%的工资报酬。

关键词4 工种不得随意换

王某在一家市政服务公司工作。按照合同约定,他预交了3000元保证金。合同履行1个月后,公司以工作需要为由,要求他放弃电焊工工作改做绿化带养护工。

王某不同意公司的安排,经多次协商无效,他向劳动争议仲裁机构提起申请,要求解除劳动合同。经审查,仲裁委裁决支持了他的请求,同时要求公司退还其保证金并支付违约金3000元。

说法

《劳动合同法》第35条规定:“用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。”本案中,市政公司在履行劳动合同一个月后,单方要求王某更换工种的做法,明显违反了合同约定,故应当承担相应的违约责任。

关键词5 合同解除有条件

林某、王某夫妻应聘到某皮革厂工作,并与厂里签订了为期两年的劳动合同。一天,林某在工作中右臂不慎被轧伤。伤愈出院后,厂方告知林某说他已被除名,其妻王某也因怀孕被除名。

在多次协商未果的情况下,林某夫妇向劳动争议仲裁机构申请仲裁。仲裁机构审理后裁决皮革厂继续履行合同、负担医疗费用。皮革厂不服该裁决,向法院提起诉讼。法院经审理,作出与裁决内容一致的判决。

说法

按照《劳动合同法》第40条、第41条规定,对于劳动合同的解除有以下三种情形:一是因劳动者不符合录用条件、有严重过错或触犯刑律,用人单位可以

随时通知劳动者解除劳动合同。二是因劳动者不能胜任工作或因客观原因致使劳动合同无法履行,用人单位可以提前通知劳动者解除劳动合同。三是因经济性裁员,用人单位按照法定程序与被裁减人员解除劳动合同。

本案中,林某、王某的情况不符合用人单位解除劳动合同的条件。因此,法院依法判决其胜诉。

关键词6 试用一定附期限

经过层层筛选,女工小肖被一家食品公司录用。公司负责人对她说:“按照公司规定,凡新招用的职工要先签订半年的试用合同,试用期月工资2600元,试用合格以后再签订正式的劳动合同。”

小肖提出,她要与公司签订两年期限劳动合同,该负责人答复说:“只有等试用合格后,才能签劳动合同,现在不谈签合同的事。”

说法

按照《劳动合同法》第19条规定,劳动合同期限3个月以上不满1年的,试用期不得超过1个月;劳动合同期限1年以上不满3年的,试用期不得超过2个月;3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过6个月。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满3个月的,不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。

本案中,食品公司既不说明要签订的劳动合同是期限多长,又不说明签不签劳动合同,就想对员工进行试用,这种做法是严重违反法律规定的。事实上,小肖遇到的情形一旦实施,公司就不仅仅是违反试用期规定了,其面临的将是支付二倍工资的惩罚。对于小肖来说,如果愿意继续在该公司上班,那么,在签订劳动合同时就务必要在合同条款中对试用期及其时长作出明确的约定。 张兆利 律师

解聘员工未提前通知 赔偿应否加一月工资?

编辑同志:

近日,我所在的公司突然以我不能胜任工作为由决定将我解聘,但其不能提供我不能胜任工作的任何证据。更为出格的是,公司不仅没有我入职以来不能胜任工作的记录,而且没有经过培训或者调整工作岗位,我仍不能胜任工作的任何记载。不知公司是怎么想的?

在此情况下,我想知道自己能否以公司没有提前一个月告诉我、其解聘行为违法为由,要求公司同时支付代通知金和赔偿金?

读者:钟丽玉

钟丽玉读者:

你不能要求公司同时支付代通知金和赔偿金。

《劳动合同法》第四十条规定:“有下列情形之一的,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:(一)劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的;(二)劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议。”

由此来看,当用人单位依据上述三种情形解除劳动合同时,有权选择提前三十天通知劳动者解除还是在通知解除时支付一个月的工资作为补偿。其中的一个月工资,也就是通常所说的代通知金,代通知金的支付与用人单位解除的事实依据及通知解除的时间密切相关。

而支付赔偿金的法律依据为《劳动合同法》第四十八条规定,该规定的内容是:“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行;劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”即主张赔偿金的法律依据是用人单位违法解除劳动合同。 综上所述:支付代通知金和赔偿金的法律依据不同,只有当用人单位依据《劳动合同法》第四十条规定情形与劳动者合法解除劳动合同时,劳动者才可以要求支付解除劳动合同的代通知金;如果用人单位违法解除或解除劳动合同,劳动者才能要求其支付赔偿金;赔偿金的支付重于代通知金。

与之对应,公司虽然是以你不能胜任工作为由将你解聘,但其并不能提供证据证明你不能胜任工作,更没有履行“经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作”这一环节,意味着其解除行为违法,其应承担的责任是向你支付赔偿金。

颜梅生 法官

丈夫驾车出事故身亡,妻子要代为承担赔偿责任吗?

5年前,蒋某想购买一辆重型货车从事运输经营,妻子郑某表示同意,并拿出夫妻存款让蒋某去购车。购车后,蒋某雇佣了张某。双方约定:短途运输时,由张某一一人驾驶前往。如果遇到长途运输,由蒋某、张某二人一同前往,在路上轮班开车。

2020年10月9日晚11时左右,蒋某驾驶该货车在运输途中发生单方事故翻车死亡,同时造成坐在副驾驶位子上的司机张某严重受伤。交警部门认定蒋某负事故全责,张某无责任。

经司法鉴定,张某构成六级

伤残,且终生存在部分护理依赖,张某遭受医疗费等各项损失计25万元。可是,事故车辆的车上人员责任险只投保了10万元,事故发生后保险公司已经赔付了10万元。因此,张某就剩余的损失要求蒋某的妻子郑某予以赔偿,但被郑某拒绝。

那么,郑某应否承担丈夫蒋某侵权事故的赔偿责任呢?

法律分析

蒋某的妻子郑某应当赔偿张某的事故损失。

《民法典》第五十六条规定:

“个体工商户的债务,个人经营的,以个人财产承担;家庭经营的,以家庭财产承担;无法区分的,以家庭财产承担。”

《民法典》第一千一百九十二条第一款规定:“个人之间形成劳务关系,提供劳务一方因劳务造成他人损害的,由接受劳务一方承担侵权责任。接受劳务一方承担侵权责任后,可以向有故意或者重大过失的提供劳务一方追偿。提供劳务一方因劳务受到损害的,根据双方各自的过错承担相应的责任。”

本案中,蒋某购买货车经营

运输业务,妻子郑某表示同意,购车款也来自于夫妻共同财产,因此,蒋某经营货车的行为应属于夫妻共同经营行为,在经营过程中所产生的债务应认定为夫妻共同债务,应当以夫妻共同财产清偿。同理,蒋某雇佣张某为自有货车驾驶员,属于蒋某夫妻共同雇佣,妻子郑某也是雇主。蒋某驾驶自家货车在运输途中发生单方事故,雇员张某不负事故责任,即不存在过错。因此,蒋某在事故中死亡后,按照上述法律规定,郑某应当对事故给张某造成的损失承担赔偿责任。 潘家永 律师