

“员工搬家后15天内要书面报告”写入合同

单位滥用合同条款解除劳动关系,违法!

□本报记者 赵新政

对于什么条件下可以签订与解除劳动合同,《劳动合同法》及相关法律法规已经作出明确规定。考虑到用人单位与劳动者的情况千差万别,法律同时赋予双方在维持劳动关系稳定、有利于生产生活前提下创设解除劳动合同条件的权力,其中就包括用人单位可能通过规章制度的方式规定一些解除劳动合同的条件。但是,这些条件的创设绝不是任意创设、胡乱创设。否则,可能构成滥用权力甚至是违法。

“入职时,公司与我在劳动合同中约定:如果我搬家后15天内未向公司书面报告,公司有权立即解除劳动合同。”刘兴宾说,刚看到这样的约定,他感觉很好笑。没料到,这个约定一年后竟让他笑不出来。因公司确实适用这一约定解除了他的劳动合同,所以,他以违法解除劳动关系为由将公司诉至法院,并要求公司向他人支付欠薪及经济赔偿。

法院认为,劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议,合同条款的制定既要符合法律法规规定,亦要合情合理,不宜超越劳动管理的范畴。搬家系刘兴宾的个人行为,即便刘兴宾搬家未在15天内书面告知公司属实,其行为亦不构成严重违反公司规章制度、严重失职及营私舞弊。12月1日,二审法院终审判决公司支付刘兴宾赔偿金等62802.78元。

合同约定解除条款 员工不服解聘决定

刘兴宾于2019年3月4日入职,公司当天与他签订书面劳动合同。合同约定其担任研发工程师职务,至2022年3月31日合同期限届满前其劳动报酬由基本工资、岗位绩效工资、加班费等组成。同时,公司与其约定,若其住所、联系方式发生变更而未在15天内向公司书面报告,公司可根据《劳动合同法》第39条规定立即解除劳动合同。

对每月的工资数额,公司认可调薪前刘兴宾的月工资标准为税前21000元,公司以该标准足

额支付其工资至2020年1月。2020年1月至4月,公司每月向刘兴宾实发工资数额分别为8220元、8074.5元、8074.51元、19714.5元。其中,2020年1月欠发工资12000元,该款于同年4月份予以补足。依此计算,其4月当月实发工资为7714.5元。刘兴宾称,2020年5月1日至6月5日期间他正常提供劳动,公司未向其发放该期间工资。

2020年6月5日,公司向刘兴宾发送《解除劳动合同通知》。该通知载明双方劳动合同于该日解除,解除理由为刘兴宾住所发生变更未在15天内向公司书面报告,没有履行劳动合同约定的告知义务,违反了劳动合同条款。

刘兴宾对公司解除劳动合同的决定不服,向劳动争议仲裁机构申请仲裁。

是否欠薪存在争议 员工要求支付赔偿

仲裁庭审理时,公司认可双方自2019年3月4日至2020年6月5日存在劳动关系。依据查明的事实,仲裁裁决公司于本裁决生效之日起3日内,支付刘兴宾2020年2月1日至6月5日工资11622.13元、违法解除劳动合同赔偿金51000元、未休年休假工资1563.22元。

因不服裁决结果,双方均向一审法院提起诉讼。

刘兴宾主张公司于2020年2月起对其降薪,该降低部分应予补足。公司辩称,其于2020年2月5日在钉钉办公系统及微信工作群发布通报,通知全体员工自2020年2月起降低薪酬。据此,公司按新标准支付工资,不存在欠薪事实。

公司提交的通报载明:受新冠肺炎疫情影响,公司为保障正常现金流,通知全体员工1月份实发工资数额降低一半,降低部分以后补发。自2月份起取消全体员工的绩效薪酬及工龄、住房、交通等各项补贴,按基本工资计薪。此外,公司同时在微信工作群发布消息:“请各位同事登陆钉钉查看公司通报。”刘兴

宾则通过微信回复:“武汉加油!公司加油!”

刘兴宾所在部门岗位职级表及薪酬制度显示,其调整后的职级薪酬及工资构成为基本工资9000元/月、岗位绩效工资120000元/年,另外还有工龄工资、全勤奖等。刘兴宾签字确认知悉该制度,但称没有看到过该文件,其只知道固定工资为每月税前21000元,不知道具体的职级及工资构成。

刘兴宾称降薪未采取签订书面劳动合同的方式予以确认,不认可公司通报内容的合法性。事实上,他看到降薪通知后内心是不同意的,因担心自己有不同意见会导致他与公司对立,故没有做出反对的意思表示。再者,他担心不同意降薪会被公司辞退,打算待疫情过后再与公司协商薪资的事情。后来,因公司解除劳动合同,他只能提出赔偿请求。

搬家没有通知公司 并不违反任何规定

对于解除劳动合同的原因,公司称系刘兴宾在其住所发生变更后未在15天内向公司书面报告,没有履行劳动合同载明的告知义务,违反了劳动合同条款。为此,提交其与公司老板的微信聊天记录,证明其存在违约事实。刘兴宾表示,其虽未按劳动合同约定告知公司地址变更一事,但对公司经营未产生任何不良影响,且变更后的地址比原住址离公司更近,更有利于工作。

一审法院认为,用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同,虽未采用书面形式,但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月,变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规且不违背公序良俗,当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效,人民法院不予支持。本案中,结合公司通报降薪及刘兴宾的呼应情况,应属双方就降薪一事协商一致并实际履行,现刘兴宾以未采用书面形式为由提出不

同意降薪的主张与查明事实不符,不予采信。

对于劳动合同解除争议,公司的理由是刘兴宾住所发生变更而未在15天内向公司书面报告。对此,一审法院认为,劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系,明确双方权利和义务的协议,合同条款的制定既要符合法律法规规定,亦要合情合理,不宜超越劳动管理的范畴,搬家系刘兴宾的个人行为,即便刘兴宾搬家未在15天内书面告知公司属实,其行为不足以构成严重违反用人单位的规章制度、严重失职及营私舞弊。因此,公司提出的解除劳动合同的理由缺乏事实和法律依据,系违法解除,应向刘兴宾支付违法解除劳动合同赔偿金。

关于未休年休假工资问题,国务院办公厅发布的《关于延长2020年春节假期的通知》规定,2020年春节假期至2月2日,2月3日起正常上班。依据《职工带薪年休假条例》第3条规定,国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期,2020年2月1日至2日应为员工正常享受的国家给予的特殊假期,用人单位不得对员工的带薪年休假进行抵消。因此,2020年2月1日至2日不能计入刘兴宾的年休假假期。公司主张2020年2月3日至9日刘兴宾放假在家,应视为已休年休假,刘兴宾对此不予认可,公司亦未提交证据证明双方就上述期间的放假视为年休假达成一致意见,故一审法院对公司该项主张不予采信。

经核算,公司已按照降薪后工资标准向刘兴宾足额支付2020年2月至4月期间的工资,而5月1日至6月5日期间的工资至今未付。据此,一审法院判决公司应向刘兴宾支付2020年2月1日至6月5日期间工资10238.56元、违法解除劳动合同赔偿金51000元、未休年休假工资1563.22元,各项合计62801.78元。

公司不服该判决提起上诉,二审法院审理后判决驳回上诉,维持原判。

帮客户搬运货物受伤 该向谁索赔?

编辑同志:

我是一家公司的货车驾驶员,日常负责货物运输。三个月前,我装运公司货物到达个体工商户肖某仓库后,见只有肖某自己卸车搬运货物,遂主动免费上前帮忙。当时,肖某不仅没有拒绝,而且表示感谢。不料,由于方法不当,加之没有佩戴头盔,我的头部被落下的货物砸伤。事后,公司、肖某均拒绝承担赔偿责任。

请问:究竟应当由谁担责?

读者:胡丽丽

胡丽丽读者:

肖某应当承担赔偿责任,公司可以免责。

一方面,你与肖某之间构成义务帮工。

所谓义务帮工是指无偿地为他人处理事务,其特点在于:帮工具有明确的无偿性,即帮工人提供帮工不需要被帮工人提供对价;帮工具有帮助、临时性。《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》第五条第一款规定:“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。”也就是说,即使被帮工人明确拒绝,帮工人也可以在受益范围内索要适当补偿。

结合本案,你没有义务为肖某卸车、搬运货物,而临时决定不计报酬主动上前帮忙,肖某没有拒绝,而你所受伤害发生在卸车、搬运货物过程中,肖某自然必须担责。

此外,《民法典》第一千一百九十二条规定:“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。……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。”鉴于你在卸车、搬运货物过程中方法不当、没有佩戴头盔,而受伤部位恰在头部,所以,你对自己所受损害存在过失,你必须自担一定责任。

另一方面,你的帮工并非公司职务行为。

用人单位向员工承担赔偿责任的前提,在于员工所受伤害源于职务行为或与职务有关。职务行为是指从事用人单位授权或者指示范围内的生产经营活动或者其他劳务活动。职工的行为超出授权范围,但其表现形式是履行职务或者与履行职务有内在联系的,也应当认定为职务行为。

本案中,你在公司的职责是驾车进行货物运输,并不包括帮客户卸车、搬运货物,甚至客户卸车、搬运货物根本与公司无关,因此,你的行为不属于履行公司的职务,也与履行公司职务没有内在联系,即完全属于你个人行为,公司无需对你所受伤害承担赔偿责任。

颜梅生 法官

身份证与档案年龄不一致, 员工如何领取养老金?

法律分析

周芸娟应当按照个人档案上记载的时间领取养老保险金。

一方面,对档案记载的出生时间与身份证记载的出生时间出现差异的处理,有相应的规定。

《关于制止和纠正违反国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知》第二条第(二)项规定:“对职工出生时间的认定,实行居民身份证与职工档案相结合的办法。当本人身份证与档案记载的出生时间不一致时,以本人档案最先记载的出生时间

为准。要加强对居民身份证和职工档案的管理,严禁随意更改职工出生时间和编造档案。”

另一方面,社会保险部门应当就其反驳承担举证责任。

《民事诉讼法》第六十四条、第六十五条分别规定:“当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。”“当事人对自己提出的主张应当及时提供证据。”

《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条规定:“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实,应当提供

证据加以证明,但法律另有规定的除外。在作出判决前,当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的,由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”

根据上述规定,在周芸娟已经具有基本证据的情况下,社会保险部门如存在疑问,并认为应当按照周芸娟身份证上记载的出生时间为准,那就由其提供相关依据。在社会保险部门拒绝提供相关证据,实际上亦无法举证的情况下,就应当为周芸娟办理养老保险金领取手续。

颜东岳 法官

近日,读者周芸娟向本报反映说,公司根据她档案上记载的时间,终止了她的劳动合同。此后,她按照有关规定办理领取养老保险金时被社会保险部门拒绝,理由是她身份证上记载的出生时间,距离领取养老保险金的时间还有一年半。虽然她解释身份证弄错了时间,应当以档案记载为准,可对方工作人员仍不为她办理相关手续。

周芸娟想知道:她究竟应当按哪个时间领取养老保险金?