

工作未超1月离职，职工可主张哪些权益？

在劳动用工过程中，有不少劳动者仅仅工作一个月或不足一个月，就因各种原因被辞退或者主动辞职。此时，劳动者享有哪些合法权益呢？以下案例及其分析表明，即使劳动者在用人单位工作时间比较短，但其仍享有相应的合法权益，而且这些权益是不受工作时间的长短限制。

【案例1】 公司违法辞退员工，必须支付经济赔偿

2021年7月1日，曹旭入职海发公司，双方签订了期限为2021年7月1日至2024年6月30日的劳动合同。合同约定曹旭担任维修工，月工资5000元。2021年7月29日，海发公司以曹旭不能胜任工作、不遵守员工基本守则等为由解除与曹旭的劳动关系。曹旭认为公司所言根本不是事实，遂申请仲裁，仲裁以公司所提交证据不足以证明其主张为由，裁决公司向曹旭支付违法解除劳动合同赔偿金5000元。

【评析】

《劳动合同法》第四十八条规定，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。

《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。

《劳动合同法》第四十七条规定，经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

根据上述规定，仲裁裁决公司向曹旭支付违法解除劳动合同赔偿5000元是正确的。

【案例2】 即便员工主动辞职，单位亦应为其缴纳社保

2021年6月13日，张克文入职一家宾馆从事电工工作，月工资3900元。同年7月14日，张克文因个人原因向宾馆提交离职手续，并由宾馆人事部门签字同意。办理离职手续时，张克文提出宾馆应为其缴纳2021年6月至7月的社会保险费，宾馆以其仅工

作一个月且系其主动提出辞职为由，予以拒绝。

【评析】

《社会保险法》第五十八条规定，用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的，由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。第八十六条规定，用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。这些规定表明，社会保险费的缴纳的起算时间为“用工之日起”，办理缴纳登记时间为一个月内，若不予缴纳就构成违法。

另外，《社会保险费征缴暂行条例》明确规定征缴社会保险费用是社保管理部门的职责，社会保险费的缴纳属于行政法规强制缴纳的范畴，不属于劳动争议仲裁、人民法院民事案件的受理范围。因此，张克文可以直接向社会保险费征收机构投诉，由职能部门责令用人单位限期缴纳。

【案例3】 工作未超一个月辞职，有权要求单位出具离职证明

小刘入职某家电销售公司从事售后维修工工作。工作28日后，因公司给付的工资待遇与入职时口头约定的相差甚远，小刘

一气之下辞职走人。一周后，小刘找到新的工作单位。应新单位要求，小刘向家电销售公司提出出具解除劳动关系证明。销售公司虽表示同意出具该证明，但迟迟不给办理手续。

【评析】

《劳动合同法》第五十条规定，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，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。由此可见，用人单位为劳动者出具解除或者终止劳动合同的证明，同样是法律强制性规定。对此，小刘可盯住公司要求其办理，否则，可以向劳动监察部门投诉请求解决，或申请劳动争议仲裁。

【案例4】 入职第8天受工伤，公司未缴社保应赔付工伤待遇

王超到东江公司工作的第8天，便在工作中摔伤。而此时公司尚未与王超签订劳动合同，也未给王超缴纳社会保险。事后，经王超申请，人社局认定王超所受的事故伤害为工伤。后经劳动能力鉴定委员会鉴定，王超构成八级伤残。但是，东江公司对上述工伤认定与鉴定结论均不认可，拒绝承担工伤赔偿责任。

【评析】

《社会保险法》第四十一条规定，职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故

的，由用人单位支付工伤保险待遇。为劳动者缴纳社会保险是法律强制性规定，应交而未缴纳的，应当由用人单位支付其工伤保险待遇。从工伤保险基金中先行支付的工伤保险待遇应当由用人单位偿还。用人单位不偿还的，社会保险经办机构可以依照本法第六十三条的规定追偿。据此，王超可通过劳动争议仲裁及诉讼向公司主张工伤待遇。

【案例5】 工作未超过1个月，不能主张未签劳动合同二倍工资

2021年9月1日，李超入职一家餐饮服务公司从事厨师工作，双方未签订劳动合同，仅口头约定其工资为6000元/月。同年9月29日，双方经协商一致解除劳动关系，公司当即向李超支付当月工资6000元。李超签收工资时，提出公司应向其支付未签订劳动合同二倍工资赔偿，公司予以拒绝。

【评析】

《劳动合同法》第八十二条规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者支付二倍的工资。本案中，李超与公司之间的劳动合同履行期间未超过一个月，不符合该规定的领取二倍工资的条件，故其该项主张缺乏法律依据，不能得到法律的支持。

(本文当事人及单位均为化名)
杨学友 检察官

协议履行出现风险 提存公证可以解忧

基本案情

2018年5月，职工小李为工作方便，与家住公司附近的秦先生签订一份房屋租赁合同。合同约定，小李当年应交纳的房屋租金于每年5月底前一次性交清。如逾期1个月未交纳，秦先生作为出租方有权单方解除租赁合同。合同履行至2022年4月，秦先生看到附近房屋租金普遍上涨，便也要求小李增加房屋租金，但小李不同意。同年5月底，当小李如约交纳租金时，秦先生拒不接受。

小李一看秦先生摆出的架势，心里有点着急了。因为，小李如不能按期交付房租，那将构成违约。他一旦违约，秦先生便可顺理成章地收回房屋并重新出租。面对自己可能“被违约”而解除合同的窘境，小李经咨询，按照公证机构工作人员的提示，立即到公证机构以提存公证的方式交纳了房租。如此一来，小李就不会违约了。

法律评析

像小李遇到的情况，在经济往来中经常发生。事实上，当双方签订的协议出现一方存心欺诈或故意布局让对方违约时，该协议的履行将陷入困境。为使该协议继续履行下去，另一方当事人不妨学习小李的做法，采用提存公证的方法将相关风险消除或转由急于履行义务方当事人承担。

对此，《民法典》第570条规定：“有下列情形之一，难以履行债务的，债务人可以将标的物提存：（一）债权人无正当理由拒绝受领；（二）债权人下落不明；（三）债权人死亡未确定继承人、遗产管理人，或者丧失民事行为能力未确定监护人；（四）法律规定的其他情形。标的物不适于提存或者提存费用过高的，债务人依法可以拍卖或者变卖标的物，提存所得的价款。”

所谓提存，是指提存人为履行清偿义务或担保义务而将提存标的物交给提存机构保存的民事法律行为。根据提存的原因和目的不同，可以分为清偿提存和担保提存两类。顾名思义，前者是指由于债权人的原因，债务人将无法清偿的标的物交给提存机构保存从而消灭债权债务关系的制度；后者是指提存人（包括债务人或第三人）将标的物交给与债权人约定的提存机构保存，从而保证债务的履行或者替代其他担保形式的制度。

所谓提存公证，是指公证机构根据当事人的申请，依照法定程序，对债务人或担保人为债权人的利益而交付的债之标的物或担保物（含担保物的替代物）依法进行提存，并在条件成就时转交债权人的活动。司法部《提存公证规则》第7条规定：“下列标的物可以提存：（一）货币；（二）有价证券、票据、提

单、权利证书；（三）贵重物品；（四）担保物（金）或其替代物；（五）其他适宜提存的标的物。”

现实中，当事人遇到下列情况时可以申办提存公证：1.基于房价、租金上涨等原因而导致出卖人、出租人不愿继续履行合同的，即当出卖人、出租人无正当理由而拒绝受领房款或租金时，买受人、承租人可以向公证机构申办提存公证，证明缴纳房款、租金的义务已经履行。2.债务清偿期限已到，但因债权人的原因（如无正当理由拒绝受领债的标的物、债权人地址不详、死亡、失踪无法受领，债权人发生变更、情况不明等）使债务人无法按时给付标的物，债务人为解脱自己的还债义务并避免承担标的物的损坏、贬值等风险责任，可将偿还债务所涉及的款项、物品提存到公证处。3.监护人、遗产管理人为保护被监护人、继承人利益，也可以申请对所监护或管理的财产办理提存公证，待条件成就时由公证机构向被监护人或继承人交付提存物。

以提存公证的方式清偿债务的，可由提存人单方提出申请；以提存公证方式进行担保的由合同双方共同提出申请。本案中，小李采用提存公证的方式清偿债务，有效规避了秦先生欲毁约打算，进而保障了自己的合法权益。

张兆利 律师

未经劳动行政部门批准 不得适用不定时工作制

编辑同志：

2022年4月，经过朋友介绍和公司考核，公司正式聘用我为工艺设计开发部副经理。入职当天，公司与我签订了期限为3年的劳动合同。合同约定，在职期间对我实行不定时工作制。半年来，我天天为公司的业务辛勤工作，公司既没有安排我休息，也没有安排我调休。这样的工作状态，实际上比标准工时制还辛苦。于是，我要求公司支付加班工资，但被拒绝。

请问：在公司实行不定时工作制但未经劳动行政部门批准的情况下，公司能否以合同已经约定实行不定时工作制为由，拒绝向我支付休息日加班工资？

读者：温茹芝

温茹芝读者：

公司不得以合同约定为由拒绝向你支付休息日加班工资。不定时工作制是针对因生产特点、工作特殊需要或职责范围关系，无法按标准工作时间衡量或需要机动作业的员工所采用的，每一工作日没有固定上下班时间限制的工作时间制度。实行不定时工作制，用人单位也应当采用集中工作、集中休息、轮休调休、弹性工作时间等方式，确保员工休息休假的权利，也就是说，原则上应安排员工平均每天工作8小时，每周至少休息1天。对此，《劳动法》第三十九条

规定：“企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。”

《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》第四条也指出，企业对符合下列条件之一的职工，可以实行不定时工作制：（一）企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工；（二）企业中的长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸人员以及因工作性质特殊，需机动作业的职工；（三）其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，适合实行不定时工作制的职工。

上述规定表明，国家对实行不定时工作制有着严格的适用主体和适用程序要求，只有符合规定的特殊岗位员工，并经过劳动行政部门审批才能实行。本案中，公司对你实行不定时工作制，但未经劳动行政部门审批。因此，即使你与公司在劳动合同有相应的约定，该约定也因违反法律强制性规定而无效。此时，公司应当按照《劳动法》第四十四条规定向你支付休息日的加班工资。该规定的具体内容是：“休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬。”

颜东岳 法官