



春招了, 签就业不妨补上这堂劳资课

如何签订劳动合同? 遭遇劳资纠纷如何维权? 法官教你8招正确防范应对

春节后, 一些劳动者因工作地点、薪酬、婚姻家庭等因素会更换工作, 一些用人单位亦发出了招工的需求。该如何签订劳动合同? 职场上遇到不公该怎么办? 如何理性维权?

2月14日, 三湘都市报采访了长沙市天心区人民法院民一庭员额法官魏立宇, 就职场劳资纠纷出现的法律问题, 魏立宇给予了解答。

■记者 杨昱
通讯员 文天骄



新华社图

案例

男子被开除, 起诉用人单位

长沙男子周凯因失职被调岗后, 仍无法完成公司指派的营销任务, 被公司开除。为维护自身权益, 他将涉案的3家公司告上了法院, 向其索赔经济补偿金、拖欠工资、带薪年假共计约8万元。近日, 中国裁判文书网公布了该案的一审判决书。

2015年1月, 周凯投资了湖南一家文化公司, 成为该公司的自然人股东。同年2月, 他与该文化公司下辖的艺术培训学校签订了劳动合同, 任行政总监。2018年3月, 因其在学校食堂竣工验收时替人签名, 而被调到文化公司开办的另一家传媒公司, 担任区域营销主管一职。

根据传媒公司的绩效薪酬管理方案, 周凯需要完成150万的个人营销任务, 以及450万元的团队营销任务。可到了规定时间, 他没有达到业绩目标。2018年7月30日, 传媒公司与其解除了劳动合同。

周凯认为, 自己被开除, 公司方应给予一定的经济补偿金, 还需要支付其2018年3月到7月的岗位工资以及带薪年假, 共计约8万元。为此, 他将三家公司告到了法院。

一审法院审理后认为, 周凯是与培训学校和传媒公司发生了劳动关系, 但与这两家公司的控股公司——文化公司只是投资关系, 故该案的责任承担主体应是培训学校和传媒公司。至于传媒公司的绩效薪酬方案, 其标准未低于统筹地区最低工资标准, 不违反法律法规, 周凯本人也曾签字确认, 故法院予以认可。

本案中, 法院认为公司发给周凯的工资并无不妥, 但公司方对于其在2018年4月至7月间缺勤、迟到、旷工等情形所作出的处罚, 证据不足, 应该返还扣发的2760元。至于年假, 公司方无法举证证明其在春节放假中安排了全体员工休年假, 故法院依法认定公司方还需支付周凯未休年假工资2613.14元。

由于培训学校与传媒公司属于关联企业, 周凯在两家公司的工作年限应一并计算。结合周凯的诉求, 两家公司应向其支付自2015年1月28日至2018年7月共计35个月的经济补偿19892.53元。考虑双方解除劳动合同关系时, 公司方不存在过错, 故法院不支持周凯主张的赔偿金诉求。

法院作出一审判决, 判令培训学校和传媒公司共同支付周凯扣款、年假工资、经济补偿金共计约2.5万元。

支招

法官教你8招防范应对劳资纠纷

春节后, 是招工的旺季。对于各类从业人员, 又该如何做到正确订立劳动合同, 建立诚信劳动关系? 对此, 长沙市天心区人民法院民一庭员额法官魏立宇为大家支招。

没有劳动合同, 如何证明劳动关系?

问: 未签订书面劳动合同, 如何证明劳动关系成立?

答: 认定是否存在劳动关系应根据劳动者是否实际接受用人单位的管理、指

挥或监督, 劳动者提供的劳动是否是用人单位的业务组成部分, 用人单位是否向劳动者提供基本劳动条件以及向劳动者支付劳动报酬等因素综合认定。劳动者

未与用人单位签订书面劳动合同的, 可以保留工作证、员工手册、考勤记录、工作记录、工资条、工资支付银行流水或签收记录等证据证明以上事实。

招一

遭遇空白劳动合同, 怎么应对?

问: 用人单位提供空白劳动合同或者合同不盖章、不给劳动者劳动合同怎么办?

答: 如果用人单位提供的是空白合同, 劳动者要特别注意工资待遇、工作岗

位、工作地点及工作时间、奖励机制、休息休假、惩处机制等相关内容, 如用人单位拒绝在合同空白处填入相应内容, 员工可以拒绝签字, 同时保留口头约定的相

关证据。如果用人单位拒绝给劳动者书面劳动合同, 劳动者在劳动合同上签字时, 要仔细审查合同内容, 必要时可以拍照留存, 以免维权时陷入被动。

招二

加班费、假日工资和年假被侵害, 怎么办?

问: 用人单位不支付加班费、不补发法定节假日加班工资、不支付未休年假工资怎么办?

答: 劳动者加班时要注

意保留相关证据, 比如上下班时打卡签到记录、工作日志、要求加班的通话录音、短信通知、微信记录等。以

现金方式支付工资的, 签字领钱时注意拍照留存, 通过转账方式发放工资的注意打印银行流水。

招三

退休人员返聘, 要防范哪些事项?

问: 退休人员返聘遭遇欠薪, 怎么办?

答: 根据法律规定, 劳动者年龄超出法定退休年龄被返聘的, 不属于劳动关

系, 而是劳务关系。退休再就业人员, 一定要和用人单位签订劳务合同, 合同内容须明确聘用期间的工作内容、报酬、医疗、劳保持遇等权利

义务。尚未签订的, 尽快补签。遇到欠薪, 注意保存证据, 例如工资条、上岗证等, 发生纠纷时可与单位协商解决或者到法院提起诉讼。

招四

单位不发绩效奖金、年终奖金, 怎么办?

问: 用人单位不按约定给劳动者发放绩效奖金、年终奖金, 怎么办?

答: 很多岗位的工资组成包含两部分: 一部分为基本工资, 一部分为绩效奖金、年终奖金等。一些用人

单位为了规避风险, 往往在劳动合同中只约定基本工资标准, 绩效工资、年终奖金等内容不填入, 而采用口头许诺的方式, 一旦发生纠纷, 劳动者往往举证困难, 陷入被动。为了规避风险,

建议劳动者在入职时将绩效奖金、年终奖金的约定落实到书面劳动合同中, 并注意收集用人单位关于绩效奖金、年终奖金的规章制度, 留存好公司发放绩效奖金、年终奖金的凭证。

招五

招六

用人单位随意降薪或调整工作岗位, 如何应对?

问: 用人单位未经双方协商随意降薪或调整工作岗位怎么办?

答: 劳动者在与用人单位签订书面劳动合同时, 应当明确约定工资标准、工作岗位、工作地点、工作任务等内容, 尽量不要约定用人单位有权单方降薪或者调整劳动者岗位、变换工作地点等。如因工作需要调整工资标准、工作岗位、工作地点等进行调整的, 建议对上述事项约定为双方协商确定, 并另行签订补充协议。

招七

遭遇劳资纠纷 劳动者如何维权?

问: 劳动者怎样通过法律途径维权?

答: 用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的, 不涉及劳动关系等其他争议的, 劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令或者直接起诉, 其他劳动争议需要先申请劳动争议仲裁, 对仲裁裁决不服的才能向法院起诉。特别提醒, 劳动争议申请仲裁的时效期间为一年, 仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。当事人要及时主张权利, 不要因为超过仲裁时效而影响权利救济。

招八

最低工资标准怎么算?

问: 什么是最低工资标准?

答: 最低工资标准, 是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下, 用人单位依法应支付的最低劳动报酬。正常劳动是指劳动者按依法签订的劳动合同约定, 在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。劳动者依法享受带薪年假、探亲假、婚丧假、生育(产)假、节育手术假等国家规定的假期, 以及法定工作时间内依法参加社会活动期间, 视为提供了正常劳动。



新华社图