

用人单位“抵赖”，拒付补偿金

称是假意解除合同,对方主动辞职不应补偿未获法院支持

本报3月20日讯(记者 苑菲菲) 单位和王某办理了终止劳动合同手续,但王某仍在该单位安排的属于同一法人代表的另一家单位工作。后王某提出辞职,并以解除劳动合同为由,要求单位支付经济补偿金等费用。仲裁委支持了王某,单位不服,将王某告上法庭。最终,法院判决该公司支付给王某经济补偿金2万多元,并支付最低工资标准的差额工资和节假日工资共5000多元。

王某原本在蓬莱市某绣花厂工作,后该厂子改制更名为某绣花有限责任公司。2002年,该绣花有限责任公司和香港一家贸易公司成立了蓬莱某花边有限公司。2012年,某花边有限公司解散,并在工商部门登记注销,王某及其他人员被某绣花有限责任公司接收。

其实,某绣花有限责任公司和解散的公司办公地点都在一个院,法定代表人为同一人,王某在被接收前和接收后,一直从事的是门卫的工作。王某和公司签订有3份劳动合同,最后一份续签的合同年限到2013年6月,合同上盖的公章是某花边有限公司。在某花边有限公司解散时和王某办理了终止劳动合同手续。被某绣花有限责任公司接收后不久,王某提出了辞职。

事后,王某向当地仲裁委提出申请,请求某绣花有限责任公司支付给他解除劳动合同经济补偿金6万多元,并补足2011年到2012年低于最低工资标准的差额和加班工资。仲裁委做出裁决,由某绣花有限责任公司支付给王某终止劳动合同经济补偿金2万多元,以及最低工资标准的差额工资及法定节假日的工资共5000多元。

公司不服仲裁判决,将王某告上了法庭,认为当时是为了给王某办理“4050”待遇才和他协商解除的劳动合同,终止劳动合同证明书也是虚假的,王某仍在公司上班,他自己提出辞职不应该支付给他经济补偿金。

法院审理认为,某花边有限公司因为解散,和王某解除劳动合同关系,并不违反法律规定,原告公司称是假意终止劳动合同没有事实依据。某花边有限公司解散后原告接收王某在其公司工作,并不能由此推定王某放弃之前工作年限内应得的经济补偿。原告曾和王某签订劳动合同,后来王某和解散的某花边有限公司签订劳动合同,这期间原告没给王某结算经济补偿金。

最终,法院判某绣花有限责任公司支付给王某经济补偿金2万多元,并支付最低工资标准的差额工资和节假日工资共5000多元。

莱山普法办开展一个月免费法律服务

本报3月20日讯(记者 苑菲菲 通讯员 崔潇文 蔡椿) 日前,莱山区普法办在该区新世界百货祥隆广场开展了以“深化‘法德共进’、推进依法治区”为主题的宣传活动。活动为期一个月,该区法律援助中心、公证处、德杨律师事务所、法院、检察院等相关单位参加了此次宣传。活动以法律咨询、法律服务为主要内容,就公证服务、法律援助、社会保障、农村失地、失业、家庭暴力等方面的内容进行了现场解答和宣讲。

龙口检察院邀人民监督员关注微信检察

本报3月20日讯(记者 苑菲菲 通讯员 王蕾) 2月13日,龙口市检察院微信公众号正式开通运行。近日,龙口市检察院邀请人民监督员关注该院微信,并通过在微信中定期发布最新检察动态、法律法规、政策解读等信息,增强与人民监督员的沟通交流,提升检察工作透明度。

涉密的案件和信息,该院则通过星标好友定向发送的方式发送到人民监督员手机客户端中,实现了“微信一关注、监督面对面”的效果。目前,已有3名人民监督员关注该院微信,提出意见建议2条。

蓬莱检察院推出“基层检察院”栏目

本报3月20日讯(记者 苑菲菲 通讯员 袁丹) 近日,蓬莱市检察院通过官方微博、微信推出了名为《你所不知道的基层检察官》的长图,通过图片结合动画等方式,生动形象地展示了人们以为的检察官生活和实际的基层检察官生活的不同。

莱山区检察院获“巾帼文明岗”称号


本报3月20日讯(记者 苑菲菲 通讯员 李华) 近日,莱山区检察院被烟台市妇女联合会授予“巾帼文明岗”荣誉称号。

莱山区检察院现有女干警22名,占全院干警总人数的40%。近年来,全体女干警立足检察岗位实际,以女性特有的坚韧和细腻,充分发挥法律监督职能,出色地完成了反贪反渎、审查批捕、审查起诉、控申民行等一线执法办案工作。

双方约定不缴社保,协议无效

本报律师团为读者详解职场中遇到的法律问题

本报记者 苑菲菲



俗话说“金三银四”,指的是每年三四月份是人才招聘的高峰期。如今招聘双方供需两旺,可是你知道职场中涉及到的法律问题吗?你知道签订劳动合同时应注意哪些方面?什么情况下和单位解除劳动合同可以得到经济补偿金?本期说法,本报律师团成员就来为大家说说工作中的一些法律问题。

山东中亚顺正律师事务所徐永强：签劳动合同前,要注意合同形式和内容

徐永强说,在签订劳动合同时,求职者应注意合同形式和合同内容。首先签订劳动合同的程序应符合法律规定,并且应当用书面的形式予以确认,合同至少一式两份,双方各执一份。在签订劳动合同前,求职者一定要先确认自己签订的劳动合同是否具备产生法律约束力的条件,包括:用人单位应是依法成立的劳动组织,能够依法支付工资、缴纳社会保险费、提供劳动保护条件,并能承担相应的民事责任等。而劳动合同应包括合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、劳动合同终止的条件、违反劳动合同的责任等内容。有些用人单位为了实现自己利益的最大化,千方百计在劳动合同中设立种种陷阱,侵害劳动者的合法权益。主要包括:在合同中设立押金条款;采用格式合同,不与劳动者协商;在合同中规定逃避责任的条款;准备了至少两份合同,一份是假合同,内容按照有关部门的要求签订,以对外应付有关部门的检查,但真正执行的是另一份合同等。

山东鼎然律师事务所李修渤：为拿全工资约定不缴社保,不合法

记者了解到,如今餐饮业用工紧张,不少从事餐饮业的求职者跳槽频繁,有些企业和员工互相协商,企业不给员工缴社保,将本应缴纳社保的钱全部或部分加到员工工资里。对于这种情况,李修渤认为是不合法的。

李修渤说,根据劳动法规定,社会保险基金按照保险类型确定资金来源,逐步实行社会统筹,用人单位和劳动者必须依法参加社会保险,缴纳社会保险费。而社会保险费征缴的相关条例规定,缴费单位和缴费个人应当按时足额缴纳社会保险费,征缴的社会保险费纳入社会保险基金,专款专用,任何单位和个人不得挪用。

此外,如果缴费单位未按照规定缴纳和代扣代缴社会保险费的,由劳动保障行政部门或者税务机关责令限期缴费,逾期仍不缴费的,除补缴欠缴数额外,从欠缴之日起,按日加收万分之二的滞纳金,滞纳金并入社会保险基金。李修渤说,不管用人单位和员工以口头还是书面形式约定不缴保险,都是违反法律和行政法规的强制性规定的,是无效的。只要签订了劳动合同,企业就应当为员工缴纳社会保险。“有的求职者为了提高自己就业的机会,伪造年龄或者经历等求职,一旦被用人单位发现用人单位可以随时解除劳动合同。”李修渤说。

山东信谊律师事务所姜兆良：遇到这些情况,用人单位需付补偿金

姜兆良介绍,以下几种情况,用人单位应当依照国家有关规定给予经济补偿。

用人单位违法解除劳动合同的;经劳动合同当事人协商一致,由用人单位解除劳动合同的;用人单位提前解除事实劳动关系的;用人单位以暴力、胁迫或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的,或者用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件,导致劳动者辞职的;用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或提供劳动条件,导致劳动者辞职的;用人单位拒不支付加班加点工资或低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。

劳动者患病或非因工负伤,经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作、也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的;劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使原劳动合同无法履行,经当事人协商不成变更劳动合同达成协议,由用人单位解除劳动合同等,遇到这些情况,用人单位需付经济补偿金。

姜兆良说,如果员工主动辞职,和单位协商解除劳动合同,或者试用期被辞退等,单位不需支付经济补偿金。

山东信谊律师事务所林宇南：有“双重劳动关系”,认定工伤需谨慎

目前有的求职者本身是其他单位的正式职工,但因为单位效益不好等原因放假闲赋在家,在这期间又在外面找了份工作。这种情况下,如果求职者在另一份工作期间受了伤怎么办?算工伤吗?对此,林宇南表示,原则上员工只能和一家用人单位构成劳动关系,其他的工作应该是劳务关系,实际上也就是一个交工和承揽的关系。在劳务关系中受伤,员工是无法认定工伤的,比方说去某馒头店干临时工,结果被机器压了手,如果是机器的问题,员工可以要求馒头店负责,也可以直接要求机器生产厂家负责,如果是操作不当的问题,只能员工自己负责。

只有双方存在劳动关系的情况下,才能依据工伤认定的条件认定工伤,并享受工伤保险待遇。此外,有的用人单位在录用劳动者后会对其进行培训,如果培训前企业和员工有约定,比如约定培训期满后要在单位服务多久否则要支付培训费,而员工在培训后提出辞职的,就需要按照约定来赔偿单位。如果企业和员工没有约定,那员工在培训结束后提出辞职,企业方面是很难主张赔偿的。