



热点指南

春节期间易发的侵害职工权益事

■ 潘家永

春节是中华民族集祈年、庆贺、娱乐为一体的最隆重的传统佳节。在这辞旧迎新之际,有的单位出于体恤职工或因处于生产淡季而决定提前放假或延后上班,有的单位则因生产经营任务重等安排职工坚守岗位。

那么,春节放假能否代替年休假?提前放假能否扣工资?能否以安排补休或者发慰问红包的方式代替春节加班费?

春节放假,能否代替年休假?

章女士是某家公司的文员,2021年春节,公司通知多放5天假,让大家正月十二正式上班,不扣工资。这样,加上国家规定春节放7天假,可以连休12天,章女士等一些外地职工特别感激公司。

2021年7月,章女士想带孩子出去走走,于是申请休年假,不料,公司对她说:“春节时多放的5天假就是年休假,你今年不能再休年休假了。”章女士很疑惑:“多放的5天假应该是公司给大家的福利啊,怎么就变成年休假了呢?每个职工的情况不同,单位不能事先不作说明,就一刀切让我们在同一时间休同样多的年假吧?”公司则表示有权统一安排年休假。面对如此说法,章女士不知如何是好。

说法

许多企业安排员工连休春节假和年休假,这是可以的,但要符合法定条件。企业职工带薪年休假实施办法第9条规定:“用人单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨一个年度安排年休假的,应征得职工本人同意。”据此,企业在

春节期间安排年休假应当考虑员工意愿,征得员工同意,更不能一刀切。

本案中,该公司在通知春节多放5天假时,并没有向大家说明多放的5天就是年休假,更未履行年休假申请和审批手续,因此,该公司的说法不符合法律规定。章女士有权继续享受2021年度的5天年休假。如果该公司执意不给休,章女士可以向人社局投诉解决,也可以通过申请劳动争议仲裁来维权。

公司提前放春节假,是否可以扣工资?

2022年1月13日,某服装公司在公告栏张贴春节放假通知,决定给外地员工提前6天放春节假。小卢是位新员工,来公司还不到一年,看到放假通知后十分兴奋,没想到外地员工还有这样的福利,立马觉得老板高大上起来,并早早抢订了1月26日回老家的高铁票。

正当小卢盘算如何安排这个长假时,有过经历的同事对他说:不要太高兴了,这6天假是扣工资的。小卢知道真相后很不服气,明明是公司组织放假,又不是员工们提出这种要求的,怎么能扣工资呢?

说法

每年春节,不少单位出于方便职工的目的,选择提前放假或延后开业,让职工充分享受节日的快乐。既然出于这样的考虑,那就不能干出扣工资这种让人闹心的事!工资支付暂行规定第12条规定:“非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的,用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的,若劳动者提供了正常劳动,则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准……”

工资报酬是劳动合同的必备条款,企业在春节期间多放几天假,并没有超出一个工资支付周期即一个月,因此,仍应当按照劳动合同规定的标准支付工资,无权扣发。

本案中,如果小卢2022年1月份的工资果真被扣发了,那么他可以通过投诉或者申请劳动争议仲裁,要回被扣的工资。

春节加班费,能否用补休方式代替?

小沈是某公司的一线员工。2022年1月15日,公司接了个大订单,可交货期限只有18天,这样,即使开足马力也无法在2022年春节前完成订单任务,于是公司就做小沈等10名员工的工作,让他们在农历除夕和正月初一至初三留下来加班,并答应加倍安排补休。

小沈等人认为加班应当给加班费,公司则声称,在支付加班费和安排补休两者之间自己享有选择权。那么,果真如此吗?

说法

公司的说法是错误的。劳动法第44条规定:(一)用人单位安排劳动者延长工作时间的,应当支付不低于工资的150%的工资报酬;(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,应当支付不低于工资的200%的工资报酬;(三)法定休假日安排劳动者工作的,应当支付不低于工资的300%的工资报酬。上述三种情形中,只有在员工周休息日加班的情况下,用人单位有权选择让员工补休,而对于正常工作日的加点和法定休假日的加班,则必须按规定支付加班费。

国家规定2022年春节从1月31日(农历除夕)开始放假7天,其中,除夕放假属于双休日调休,农历正月初一至初三属于法定休假日。因此,如果小沈等员工按公司要求留下来

特别提示

事业单位人事争议,能否通过诉讼解决

■ 梁诗晨

人事争议,是指事业单位的事业编制工作人员与所在单位之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议。相较于劳动争议案件而言,人事争议案件数量较小,受案范围有明确限制。为此,笔者以两起典型案例,提醒劳动者主张权益时应注意的法院受案范围问题。

事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所引发的争议,属于人民法院受案范围

王明称,其与原单位蓝天中心于2008年签订无固定期限事业单位聘用合同书,后蓝天中心改革为蓝天研究中心,仍为事业单位性质,工资待遇按照改革文件实施说明执行。王明主张其在2014年10月至2018年12月期间,工资仍有拖欠,据此要求蓝天研究中心支付其工资差额。

蓝天研究中心辩称其已经根据单位收支情况,在能承担的范围内,最大限度向王明发放了工资,没有其他多余资金可以发放,且事业单位人员的工资福利待遇是按照国家有关事业单位工资待遇政策执行,并不是合同双方自由约定的。

法院经审理后认定,本案的争议系蓝天研究中心与王明之间因履行聘用合同所引发的争议,属于人民法院人事争议的受案范围。王

明系因蓝天中心改制,人事关系从蓝天中心划转至蓝天研究中心,其工资待遇应当按照改制相关文件予以执行。据此蓝天研究中心应支付王明工资差额。该案现已生效。

法官提示

《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》第一条规定:“事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议,适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理。”第三条规定:“本规定所称人事争议是指事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议。”据此,人民法院可以受理的人事争议纠纷受案范围仅限于双方因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议。

因办理退休手续所引发的人事争议,不属于人民法院民事案件的受理范围

姚奋起诉称,其于1988年10月从某研究所转业后,被分配至江华大学工程系工作。其于1990年向学校申请停薪留职并得到学校的批准,人事档案存放在该大学。2006年其达到法定退休年龄,该大学未为其办理退休手续,据此诉请江华大学为其办理退休手续。

该大学则辩称姚奋并非其单位事业编制员工,请求驳回姚奋的诉讼请求。

法院经审理后认为,因办理退休手续所引发的争议,包括退休审批、工龄核定、退休待遇核准等问题属于行政管理范畴,均非人民法院民事案件的受理范围,据此裁定驳回了姚奋的起诉。

该案现已生效。

法官提示

人民法院受理的人事争议案件范围限于事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议。审理实践中常见的事业编在职人员诉请要求事业单位为其办理退休手续、补缴社会保险、确认存在人事关系等诉讼请求,均不属于人民法院受理的人事争议案件范围。事业单位工作人员在上述请求将被裁定驳回起诉。办理退休手续、补交社会保险事宜,劳动者可向人力资源与社会保障局等相关行政部门咨询相关政策。事业单位也应加强对人员及档案的管理,以建立和谐有序的用工环境。

(文中人物、单位均系化名,作者系北京市海淀区人民法院法官)

法律讲堂

借钱做医美,是夫妻共同债务吗?

■ 桂芳芳 路祁祁

如果配偶负债,另一半是应该选择同舟共济还是各自安好?其实,归根结底要看这笔债务到底是夫妻共同债务还是个人债务。

小路是个“90后”,在上海一家设计公司工作,老公是一名国企员工。2021年转瞬即逝,小路看着身边的姐妹们一个个开始变美,便也想做个医美项目。可医美太贵,自己平时又“月光”,问老公,他肯定不同意,所以她只能背着老公找闺蜜借钱。

人是变好看了,但两万多元的债务该怎么办呢?

析法

我们先来界定什么叫做夫妻共同债务。夫妻共同债务即在婚姻关系存续期间,夫妻双方或者一方为维持共同生活的需要,或出于为共同生活的目的从事经营活动所引起的债务。对于夫妻共同债务,需双方共同承担,

债权人有权向夫妻双方或者任何一方主张还款。

通常用两个标准来判断共同债务的成立:一是夫妻有无共同举债的合意,一般看是否共同签署借条;二是夫妻是否共享借款所带来的利益。

在实际生活中,夫妻共同债务主要包括以下情形:

第一,基于共同意思表示所负的债务,如双方共同签名或夫妻一方事后追认的债务;

第二,夫妻双方为家庭日常生活需要所负的债务;

第三,夫妻一方超出家庭日常生活所负的债务,但能够证明该债务用于夫妻共同生活、共同经营或者基于夫妻双方共同意思表示所负担。

那个人债务又该如何界定呢?

顾名思义,个人债务就是指与共同生活无关或者约定为夫妻一方偿还的债务。对于个人债务,由夫妻一方偿还。

个人债务一般包括三种:(1)一方的婚前债务;(2)婚姻关系存续期间应当被认定为个人债务的,比如从事赌博、吸毒等违法犯罪活动中所负债务;(3)一方以个人名义超出家庭日常生活需要所负的债务。

综上所述,小路为做医美而借款,这笔债务已经超出家庭日常生活所需,一般不认定为夫妻共同债务,丈夫不需要承担共同还款义务。

律师建议

在实务中,判断一方在婚姻关系存续期间负债是否超出“家庭日常生活需要”,一般会结合负债金额大小、家庭富裕程度、夫妻关系、当地经济水平及交易习惯、借贷双方的认识程度、借款名义、资金流向等因素综合予以认定。

为了更好地维护自身利益,达到个人债务与夫妻共同债务相隔离的目的,律师建议:

第一,在日常生活及经营活动中保持谨

慎。尽量避免在对方的大额借款合同上签字;避免用自己的银行账户、支付宝、微信等接收配偶方的个人借款;避免在经济上过度依赖配偶方的支持;避免在借款前后购买大宗财物,如房屋、高级轿车等;尽量避免直接参与配偶一方公司的经营或担任配偶一方公司的法定代表人、董事等职务。

第二,明确夫妻间债务承担方式。如果夫妻约定了各自债务各自承担,那么任何一方对外借钱的时候都应该告知借款人这个约定;签离婚协议的时候,应确定夫妻共同债务的范围以及谁来偿还的问题。

第三,积极举证,免除自身责任。一旦可能被负债,一方要搜集证据来证明债务没有用于家庭共同生活或共同生产经营。

避免“被负债”,应从“婚内”抓起,但也要避免对财产的严防死守给夫妻感情带来隔阂,需平衡好感情与金钱的关系。唯有这样,婚姻的小船才能在爱与甜蜜中走得更稳更远。

(作者系上海家与家律师事务所律师)

以案说法

■ 谢炳城

所谓家庭暴力,是指行为人以殴打、捆绑、残害、强行限制人身自由或者其他手段,给其家庭成员的身体、精神等方面造成一定伤害后果的行为。家暴因对家庭成员造成人身和精神双重伤害,为法律所不容,为道德所不齿。

最高人民法院,最高人民检察院,公安部,司法部《关于依法办理家庭暴力犯罪案件的意见》第17条规定,采取殴打、冻饿、强迫过度劳动、限制人身自由、恐吓、侮辱、谩骂等手段,对家庭成员的身体和精神进行摧残、折磨,情节恶劣的,应当依照刑法第260条第1款规定,以虐待罪定罪处罚。

周某于2019年5月入职某公司担任电子工程师职务,公司《员工手册》规定,“员工对家庭成员实施暴力、虐待等行为,导致公司名誉和利益受损的,视为严重违反规章制度”。

2021年3月,周某因多次殴打妻子,被公安机关行政拘留。殴打视频流出后,网上一片哗然,纷纷谴责周某惨无人道,公司也因此遭到客户的诸多批评,造成了极为恶劣的社会影响。随后,公司以严重违反规章制度为由解雇了周某。周某不服,声称其家暴行为纯属个人生活行为,与履行工作职责无关,公司无权干涉,公司将其解雇属违法行为。双方就此发生争议。

点评

本案争议的焦点是,公司因周末对妻子实施家庭暴力将其解雇是否合法?实务中有两种不同观点。

一种观点认为公司解雇违法,企业对员工所实施的用工管理,仅限于履行工作职责的范围,至于员工的个人私生活,企业不可“把手伸得太长”,更不可借此解雇员工。

另一种观点认为解雇合法,员工家暴虽属个人生活行为,但该行为已经导致企业声誉受损,降低了社会评价,企业当然可以将其解雇。

笔者赞同第二种观点。

首先,企业具有制止员工家暴的法定义务。

民法典第1042条第3款规定,“禁止家庭暴力。禁止家庭成员间的虐待和遗弃。”反家庭暴力法第13条规定,“家庭暴力受害人及其法定代理人、近亲属可以向加害人或者受害人所在单位、居民委员会、村民委员会、妇女联合会等单位投诉、反映或者求助。有关单位接到家庭暴力投诉、反映或者求助后,应当给予帮助、处理。单位、个人发现正在发生的家庭暴力行为,有权及时劝阻。”据此,加害人所在单位有制止、处理员工家暴的法定义务,包括劝阻、批评教育等。

其次,员工因家暴导致企业声誉受到损害的,可以解雇。

如果说,对家庭成员实施暴力只是员工个人生活行为,与履职无关,员工所在企业无权干涉,那么,若是该家暴行为被曝光后导致所在企业声誉受损,比如客户评价降低、失去合作伙伴信任、网上诸多负面报道等,则不再是员工个人行为,而是危及到了企业的正常生产经营,一定程度上损害了企业的声誉和利益,甚至造成企业直接或间接的重大经济损失。

鉴于此,企业将其定义为严重违反规章制度,并依此解雇家暴员工,属合法行为。

再次,员工家暴违反社会主义核心价值观。

“爱国、敬业、诚信、友善”,是公民基本道德规范,是从个人行为层面面对社会主义核心价值观基本理念的凝练。树立正确的婚姻家庭观念,家庭成员之间互助互爱,既是社会公德、家庭美德和个人品德的必然要求,也是社会主义核心价值观对公民个人层面价值准则要求的应有内涵。无论是作为一个家庭成员,还是作为企业的一名员工,其言、其行,都不可与社会主义核心价值观背道而驰。

本案中,周某对妻子多次家暴,不仅违反法律,也有违社会主义核心价值观,同时还给其所在企业的声誉造成严重影响,企业将其解雇,合法合理。

(作者系国家高级人力资源管理师)

员工实施家庭暴力,企业解雇是否合法