

12月31日离职 是否影响年终奖?

@打工人,这四个案例教你如何维权

劳动合同终止是否影响年终奖的发放?给付加班费就可随意安排加班?周六上班是值班还是加班?截至11月底,南京市总工会已受理747件案件。针对打工人关心的问题,现代快报记者梳理了四个职工维权典型案例,以案说法,提醒打工人维护自己的合法权益。

通讯员 宁工宣 现代快报+/ZAKER南京记者 李楠

1 试用期过了,单位能否以不符合录用条件为由辞退?

王某大学毕业后应聘到一家科技公司,从事系统开发工作。入职后与公司签订劳动合同,约定试用期为三个月。工作80天后,王某因病住院。公司为了业务不受影响,又另招聘新人接替王某的职位。20天后,王某病愈出院回公司上班,公司以王某在试用期内不符合录用条件为由将其辞退。王某不同意,双方发生争议。

●●● 点评

本案的焦点问题是劳动者在试用期内患病,用人单位是否可以不符合录用条件为由解除劳动合同。

王某的试用期为三个月,入职80天后生病住院,单位以王某在试用期内不符合录用条件为由将其辞退,必须要举证证明王某未通过单位指定医院的体检,或者王某患有传染性、精神性、不可治愈性以及其它严重疾病故意隐瞒,未如实告知单位,否则单位不能以生病作为不符合录用条件的理由辞退王某。

此外,该案还涉及另一问题,即企业能不能在员工试用期过后,再以员工不符合录用条件为由解除劳动合同呢?根据原劳动部《对〈关于如何确定试用期内不符合录用条件可以解除劳动合同的请示〉的复函》,对试用期内不符合录用条件的劳动者企业可以解除劳动合同;但若超过试用期,则企业不能以试用期内不符合录用条件为由解除劳动合同。

2 劳动合同终止是否影响年终奖的发放?

赵某年初应聘到某科技公司南京分公司工作。入职后双方签订为期一年的劳动合同,约定月工资4850元,年底多发一个月工资作为年终奖。当年12月31日,单位书面通知其终止劳动合同,次年1月在发年终奖时未发给赵某。为此,赵某申请劳动仲裁。庭审时,科技公司辩称,发放奖金时赵某已不是单位职工。仲裁裁决,该公司一次性支付赵某年终奖4850元。

●●● 点评

这是一起因年终奖发放问题而引发的劳动争议,争议的焦点是职工与单位的劳动关系解除或终止,其后发放的年终奖金该员工是否应当享有。

劳动合同依法订立即具有法律约束力,当事人必须履行合规定的义务。科技公司与赵某的劳动合同中明确约定:年底多发一个月工资作为年终奖,年底奖金的实际计算周期由每年的1月1日开始或按比例从职工开始工作之日起至当年年底。赵某自签订劳动合同后的一年向科技公司提供劳动义务,该公司就应当向赵某发放年终奖。至于该公司提出的发放年终奖时赵某已不是公司职工的问题,由于该约定显失公平,仲裁不予采纳是合情合理的。

3 发了加班费就可随意安排加班?

某服装公司为进一步提高产量,向下属各生产企业发出通知,决定将职工每天8小时的工作时间延长至9小时,支付加班费。得知需长期加班后,不少职工提出反对意见。但公司领导认为,公司会支付加班费,职工应当服从安排,并表示不服从安排者将扣发全年奖金。由此,部分职工与公司发生争议。

●●● 点评

这起因加班加点引发劳动争议的原因,在于该公司领导对组织职工加班加点认识上有片面性。

《劳动法》第四十一条规定:“用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间……”也就是说,用人单位安排职工加班,除了确实是因为工作需要和按规定支付加班费外,还应当事先与工会和劳动者协商,在协商一致的情况下,才能延长工作时间。实际上,加班问题不仅仅在于用人单位是不是按时足额支付了加班费,更重要的是劳动者享有正当的休息权,这个休息权是我国宪法赋予职工的权利,是不能用金钱所替代的,这也是劳动者平等自愿选择权的体现。本案中的这家服装公司忽视了这个前提,从本单位的利益出发单方面强制职工长期加班加点,并以扣发年度奖金相威胁的做法显然是违法的。

此外,企业因生产经营需要安排职工加班,必须不超过《劳动法》规定的延长工作时间的最高限度。“一般每日不得超过1小时;因特殊原因需要延长工作时间的,在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时,但是每月不得超过36小时。”

4 周六上班是值班还是加班?

设计师小敏自去年底进入某装饰公司工作后,每周工作6天,每天工作8小时,已超过《劳动法》所规定的每周工作不超过44小时的规定。日前,小敏与公司的劳动合同到期,离职时,小敏要求公司支付她在在职期间的加班工资,被公司拒绝。劳动仲裁委员会受理后,在开庭审理时,公司认为在与小敏签订的劳动合同中,双方约定小敏周六需值班,且每月工资中已包含周六值班的工资,所以公司不需要再支付小敏的加班费。

●●● 点评

本案争议的焦点是小敏周六上班是加班还是值班。

值班是指用人单位安排有关人员在法定工作时间之外轮流值班,而不是为直接完成生产任务安排的加班,用人单位可不支付值班工资。加班是指员工根据单位要求或者工作上的需要,在标准工作时间以外或者标准工作日以外继续从事生产和工作。劳动仲裁委员会受理后认为,虽然小敏与公司签订的劳动合同中约定,小敏周六上班属值班,但是小敏在每周六所从事的工作内容是完成一定的生产任务,并不是公司所称的值班。根据《劳动法》第三十六条、第四十四条第二款规定,公司应当支付小敏在职期间每周六的加班费。

数据发布

南京市总工会
今年已为953名职工
挽回近2400万元经济损失

据南京市总工会法律工作部部长帅小平介绍,受疫情影响,今年南京市劳动争议案件数量同比有所上升。截至11月底,南京市总工会已经受理747件案件,为953名职工挽回直接经济损失累计达到2376.3万元。大量案件集中表现为用人单位与劳动者违法解除劳动合同,拖欠劳动报酬、工伤待遇等案件数量基本和往年持平。此外,受疫情影响,企业停工、停产导致的集体劳动争议案件,市总工会及各区分会都保持了高度关注,尽可能第一时间将矛盾化解在基层。

帅小平指出,在今年的援助案件中,有企业变相折腾劳动者。“比如想与员工解除劳动合同,减少用工成本,但是又不想支付补偿金,企业老板就投机取巧,在工作中给员工‘找茬’,让员工自己提出辞职。”为此,他提醒职工若遇侵权事件,可拨打12351职工维权热线。