

公司业务调整换单位经济补偿要不要支付

公司称业务调整,要将职工统一安排到其他公司去工作,当职工提出经济补偿问题时,单位说已经继续履行劳动合同了,没有任何补偿。双方争执不下,日前吴先生向本报求助,希望专家为他答疑解惑。

据吴先生反映,5年多前,自己应聘进入公司工作。当时公司与他签订了2年期的劳动合同,合同到期后,公司又与其签订了3年期的劳动合同。今年年初,公司又和吴先生续签了一份3年期的劳动合同。公司效益一直还可以,每月工资都能按时发放,社保也都依法缴纳,所以吴先生也没有要离开公司的想法。谁知,8月初,部门经理开始轮流约谈部门员工。部门经理告诉他,公司因为业务调整,要将几个部门划出去,这几个部门的人员也将跟着部门一起转到另一家公司去。公司有这样的安排,吴先生表示服从,但他想了解一下,

公司将给予他们这些员工多少经济补偿金?部门经理说,公司并没有让他们丢工作,新公司和现在的公司属于同一集团公司,工作地点也就在现公司同一幢大楼里,更关键的是到了新公司,工资什么的都按照原来的标准执行,职工没有任何损失,哪来补偿一说?自己都已经调离现在公司了,劳动合同不是应该解除吗?而解除合同不是应该给补偿吗?这下吴先生糊涂了。

上海阳光卓众律师事务所尹维耀律师对此进行分析。一是如果用人单位发生合并或者分立等情况,原劳动合同继续有效,劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。二是,如果劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的,用人单位提

前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同,当然还得支付补偿金。三是,如果企业依照企业破产法规定进行重整的、生产经营发生严重困难的、企业转产、重大技术革新或者经营方式调整,经变更劳动合同后,仍需裁减人员的……需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的,用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况,听取工会或者职工的意见后,裁减人员方案经向劳动行政部门报告,可以裁减人员,也得依法支付经济补偿。

尹律师特别指出,如果劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作,原用人单位未支付经济补偿,劳动者依照劳动合同法第三十八条规定与新用人单位解除劳



文 马永卿 崔蔚 摄 金卫星

动合同,或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同,在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时,劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的,人民法院应予支持。

用人单位出现哪些情形属于“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”?尹律师表示,劳动者仍在原工作场所、工作岗

位工作,劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位;用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动;因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动;用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同等等,属于“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”。

热线实录

62189211



申请劳动仲裁时效如何规定?

夏先生问:我和单位发生劳动争议,申请劳动仲裁的时效是如何规定的?

答: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。因当事人一方方向对方当事人主张权利,或者向有关部门请求权利救济,或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起,仲裁时效期间重新计算。因不可抗力或者其他正当理由,当事人不能在规定的仲裁时效期间申请仲裁的,仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起,仲裁时效期间继续计算。劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的,劳动者申请仲裁不受仲裁时效期间的限制;但是,劳动关系终止的,应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

孕期女职工能否享受保胎假?

陈女士问:因为我有习惯性流产史,所以医生建议我保胎,我可以请保胎假吗?保胎假期间可以拿多少工资?

答:女职工怀孕期间,如果有医生的证明,需要保胎的,可以请病假,享受病假工资待遇。女职工妊娠7个月以上,如工作许可,经本人提出申请批准,可请产前假;经二级以上医疗保健机构证明有习惯性流产史、严重的妊娠综合症、妊娠合并症等可能影响正常生育的,本人提出申请,用人单位应当批准其产前假。产前假为2个半月,发放本人工资的80%;对于不请产前假的,每天工间可安排休息1小时,期间不安排夜班劳动。另外,女职工享受的产假,其中产前可以休假15天。女职工单胎顺产的可以享受98天产假,难产的增加15天产假,生育多胎的每多生育一个多15天产假。符合规定的生育女职工还可以再享受生育假30天。

文 崔蔚

老马信箱

怎么认定制度效力?

老马同志:

我们最近辞退了一名员工,结果他把单位告了,称单位规章制度没有生效。现在审理部门也要求单位举证,这是怎么回事?

难道我们经理室集体讨论修订的制度不作数? 读者 小顾

小顾: 规章制度是企业对员工实施奖

惩的主要依据,其制定(修订)、生效等,国家法律法规都有详细规定。如果拿没有效力的规章制度处罚员工,势必构成违法侵权,下面我做个介绍。

《劳动合同法》第四条规定:“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。”同时明确:“用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。”

2001年《最高人民法院关于劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十九条规定:“用人单位根据《劳动法》第四条之规定,通过民主程序制定的规章制度,不违反国家法律、行政法规及政策规定,并已向劳动者公示的,可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。”

2006年修改后的《公司法》第18条第3款也规定:“公司研究决定改制以及经营方面的重大问题、制定重要的规章制度时,应当听取公司工会的意见,并通过职工代表大会或者其他形式听取职工的意见和建议。”

由此可见,法律法规对规章制度的制定有具体的程序性规定:一是经过平等协商程序制定。即企业起草的规章制度草案应当首先提交职工代表大会或者全体职工讨论,由职工代表大会或全体职工提出方案和意见;二是成文之后向全体劳动者公示或告知劳动者,比如传阅或分发、培训、考试等等。

必需要注意的是,无论是进行平等协商程序还是履行告知程序,都务必保留好记录,保存好相关证据,因为,一旦劳资双方在规章制度效力问题上产生争议,用人单位需要举证证明其规章制度是经过平等协商程序且曾向劳动者公示、告知。如果用人单位不事先保留相应证据,到时候就被动了。

文 老马



入职礼

图 夏贺新

我俩离婚,家庭财产如何分割?

张律师:

2018年我与丈夫感情破裂,于是我向法院提起离婚的诉讼,他不同意,我撤诉。由于夫妻相处情况毫无改善,今年我欲再次诉讼。所以想弄清楚清楚财产问题。我们婚后在父母的帮助下共拥有五套房屋。上海市区有两套,一套是我、他及大儿子的名字。另一套写我一人的名字。另外,我们在江苏有两套,海南有一套房,均写我一人的名字。在购买上海的两套房时双方父母均有支出,由于当时关系相当好,双方钱款划来划去均不在意。另外,他的工资卡内的一部分钱我也拿出来还贷的。但可以肯定的是我父母出资为大部分,其他房屋均是我父母出的钱。我要问的是我们的房产如何分割? 苏女士

苏女士:

根据你所提供的内容,我们一起来看一下法律是如何规定的。最高法院关于适用《中华人民共和国婚姻法》若干问题的解释(二)第二十二规定:“当事人结婚前,父母为双方购置房屋出资的,该出资应当认定为对自己子女的个人赠与,但父母明确表示赠与双方的除外。当事人结婚后,父母为双方购置房屋出资的,该出资应当认定为对夫妻双方的赠与,但父母明确表示赠与一方的除外。”

最高法院关于适用《中华人民共和国婚姻法》若干问题的解释(三)第七条:“婚后由一方父母出资为子女购买的不动产,产权登记在出资人子女名下的,可按照婚姻法第十八条第(三)项

的规定,视为只对自己子女一方的赠与,该不动产应认定为夫妻一方的个人财产。由双方父母出资购买的不动产,产权登记在一方子女名下的,该不动产可认定为双方按照各自父母的出资份额按份共有,但当事人另有约定的除外。”同时应当注意到的是以上的解释均有“最高人民法院此前作出的相关司法解释与本解释相抵触的,以本解释为准”的规定。另外,最高人民法院法办字[1984]第112号关于印发《关于贯彻执行民事政策法律若干问题的意见》的通知中指出:在婚姻关系存续期间,夫妻各自或共同劳动所得的收入和购置的财产,各自或共同继承、受赠的财产,都是夫妻共同财产。由于你们俩

原家庭财产高度混同,在你无法明确举证该钱款来源等证据的情况下,应当视为共同财产予以分割。当然在司法实践中,由于你家的贡献大,可以适当予以多分。这还要看判决书对于双方证据的采信度的。最后以法院生效判决为准。

文 张建伟

(案例有删增,请勿对号入座,一家之言,仅供参考。)

房产法律热线:53021977
张建伟 律师
13501716400
邑鼎律师事务所:中山南一路1065号304-305室