

职场新生代维权意识强,冲动任性不可取

20岁到35岁的新生代劳动者在劳动争议案件中呈现出维权和证据保存意识强、调解接受率相对较高、劳动权益诉求和离职原因更加多样化的特点……近日,北京市西城区人民法院通过对近3年该院审理的劳动争议案件梳理分析后,发现新生代劳动者具有鲜明的个性特征和独特的工作价值观。

对此,西城法院提醒,新生代劳动者作为职场“少年”要做好职业规划,明确自己的长处或优势所在,避免冲动离职,同时要客观理性地处理问题和分歧,对“任性”说不,在工作中也应肯定用人单位的培养,在接受各项技能培训后更应主动履行培训协议,积极为用人单位发展贡献力量。对于用人单位,则需要加强招聘环节甄选效果,实现人岗匹配、人企匹配,并注重通过不同形式与新生代劳动者互动,完善培训体系,以更大的包容心及责任心打通新生代劳动者的成长路径。

职场新人善留证 单位裁人别任意

“辛辛苦苦工作9个月,却说我实习生,不仅要辞退我,说好的每月1万元的工资一分钱也不给我,想坑我没那么简单,工作的证据我可都留着呢。”90后小李说,他在公司干了9个月,却差点被公司“割韭菜”。为此,小李选择依法维权。

在诉讼阶段,小李为证明自己的主张,向法院提交了大量的微信聊天记录、工作档案、视频照片等证据,以此证明其在实习期间接受证券公司领导安排从事了产品调研、会议纪要、整理数据等工作,并且多次向部门负责人催办入职手续。

证券公司虽主张小李系“实习生”,但小李进入证券公司并非在校大学生,且证券公司没有证据可以证明小李是以实践学习的身份进入公司,故法院对证券公司的主张不予采纳,判决认定小李与证券公司存在劳动关系。此外,因证券公司未依法与小李签订劳动合同,未发放工资,且无正当理由口头通知小李



高岳作

离开公司,被法院判决认定属于违法解除劳动合同关系,应当向小李支付相应的赔偿。

“重视人格平等,强调劳动尊严,遇到问题敢于主动运用法律武器维护自身权益,这是新生代劳动纠纷案件的特点之一。”西城法院党组成员、副院长王元田说,根据近3年该院的审理数据显示,新生代劳动者在劳动争议案件中占比由2019年的17.2%上升到2022年的33.1%,他们普遍维权意识强,证据保存意识也强,在诉讼中往往提交大量的录音录像、微信聊天记录、电子邮件、公证书等证据,此类案件处理周期相对较短,调解率相对较高,法官与当事人的沟通也较为顺畅。

“除了涉实习生纠纷,涉试用期纠纷也较

为常见。”西城法院民四庭庭长郭云燕称,试用期劳动者的合法权益同样受法律保护,用人单位在行使解除权时切勿任意而为。据介绍,我国劳动合同法规定,劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的,用人单位可以解除劳动合同,也就是说,试用期满后,视为劳动者符合录用条件,用人单位不得再以此为由辞退劳动者,用人单位在试用期间如发现劳动者不符合录用条件的,应及时行使解除权。

无视规定不可为 有诺必践是基础

对法律更为了解的新生代进入职场后,权益诉求更加多样化,除了常见的试用期、未足额支付工资等,新类型诉求如年金、股权、竞业限制违约金等也不断出现。西城法院调研后发现,新生代劳动者更关注劳动感受,更关注自我认同驱动与价值实现,离职的原因也呈现多元化特点,其中“冲动型”离职不在少数,加班、人际关系等成为主要诱因。

“新生代劳动者想象力丰富,但对于用工规章制度、职场规则、职场文化等缺乏敬畏,在选择离职时易发生违规情形。”西城法院民四庭法官刘敏说,在此前西城法院审理的一起案件中,25岁的小王入职时与公司签订了劳动合同及培训服务协议,约定公司为小王出资提供包括出国学习在内的专业培训服务,小王则需要留在公司至少工作满5年,否则应向公司支付违约金、培训费等,然而,小王工作仅两年后就向公司提出辞职并支付了违约金10万余元。辞职后,小王申请仲裁并提起诉讼,要求公司退还其违约金。

“这样的诉求当然不会得到法律支持,年轻人自我意识强,工作精力充沛都不是坏事,但应当遵守单位的规章制度,作出负责任的选择。根据法律规定,用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与劳动者订立协议,约定服务期。”郭云燕称,诚信原则是为人之本、为企之道,是维系和谐稳定劳动关系的重要原则,用人单位及劳动者

均应本着诚实、守信、善意的态度履行劳动合同约定的各项内容,如有违反,难以得到法律支持。

职业规划应做好 人岗匹配不能少

“根据某行业调查组织统计发现,在入职1年以内的新生代劳动者中,有35%的员工拥有两段及以上的工作经历。在西城法院审理的相关案件中,也能够发现新生代劳动者群体存在明显的‘短工化’现象,跳槽频率较高。”王元田说,除传统行业外,更新迭代的新业态行业也为新生代劳动者孕育了众多的就业岗位,网络主播、线上教育培训等新业态领域同样吸引了他们的目光。

鲜衣怒马少年时,不负韶华行且知。刘敏说,对于新生代劳动者而言,要在工作中实现个人价值与社会价值的统一,制定好中、长期职业发展计划,树立“终身学习”理念,不断丰富自己的知识储备,学以致用,以增智、学以致用,此外,需要客观理性地处理工作期间与单位产生的分歧,对“任性”说不,避免在背景调查时对自身产生不利影响,还需要增强主人翁精神,在工作中应肯定用人单位的培养,积极为用人单位发展贡献力量。

对于用人单位,刘敏提醒,薪酬福利虽然不再是新生代劳动者考量工作的最重要因素,但若出现劳动投入与报酬严重失衡的情形,易挫伤新生代劳动者的工作积极性。刘敏称,用人单位应加强招聘环节甄选效果,明确招聘岗位需要的能力;用工时应遵守劳动合同法规定,及时与劳动者签订劳动合同,并为其缴纳社保及公积金,完善各项福利制度;注重加强企业文化建设、价值观建设,通过不同形式与新生代劳动者互动,以求同存异;在规章制度制定及管理方面,严格执行民主程序及公示告知程序;在降薪、解除劳动合同或者裁员前,需要评估用工成本及有可能产生的法律风险,为新生代劳动者提供温暖有序的职场环境。

□徐伟伦 郑心桥

单位未缴住房公积金 职工如何维权

本报讯(谢明静)近日,职工周先生在陕西网工留言板反映,他所在的公司未为职工缴纳住房公积金。他想知道住房公积金是不是强制性缴纳的,如果企业未缴,职工该如何维权。

对此,笔者采访了陕西九州律师事务所律师崔芊。他表示,单位给职工缴纳住房公积金是强制性义务。根据《住房公积金管理条例》第三十七条规定,单位不办理住房公积金缴存登记或者不为本单位职工办理住房公积金账户设立手续的,由住房公积金管理中心责令限期办理;逾期不办理的,处1万元以上5万元以下的罚款。

崔芊说,并非只有国家机关、事业单位和国企职工才有公积金这项福利,私企也应为职工缴纳住房公积金。根据《住房公积金管理条例》第二条规定,住房公积金是指国家机关、国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业及其他城镇企业、事业单位、民办非企业单位、社会团体及其在职职工缴存的长期住房储金。

崔芊提示劳动者,单位不缴纳住房公积金不属于劳动争议。现行劳动法及劳动合同法、劳动合同法实施条例均没有涉及单位购买公积金的规定,更没有单位不缴公积金要承担相应法律责任的规定。因此,单位不缴纳住房公积金,不能提起劳动仲裁。根据《住房公积金管理条例》第三十八条规定,单位逾期不缴或者少缴住房公积金的,由住房公积金管理中心责令限期缴存;逾期仍不缴存的,可以申请人民法院强制执行。职工与用人单位因住房公积金发生的争议由住房公积金管理中心处理,如果住房公积金管理中心不作为的,可以住房公积金管理中心为被告提起行政诉讼。

打游戏找陪练,陪练费是工资吗?

法院:双方劳务关系成立,陪练费应支付

据人民法院报 日前,福建省清流县人民法院审理了一起涉游戏陪练的案件,判决认定双方存在劳务关系,小王需支付小李游戏陪练工资4950元。

2020年12月5日,小王(化名)和小李(化名)通过游戏平台认识后双方互加微信。聊天过程中,小王得知小李兼职游戏陪练,于是

邀请小李作为自己的游戏陪练。此后,小李多次向小王提供游戏陪练服务。2021年1月9日至7月25日期间,小王陆续向小李进行微信转账共3500元。双方的游戏陪练服务持续至2021年10月12日。经结算,小王尚欠小李游戏陪练费4950元,经小李多次催讨,小王均未支付,小李遂诉至法院。

清流法院审理后认为,原告小李与被告小王通过网络达成游戏陪练合意,小李多次向小王提供游戏陪练服务,小王也多次向小李支付劳动报酬,有小李与小王之间的微信聊天记录及转账凭证等证据证实。双方之间形成劳务合同关系,不违反我国法律、行政法规的强制性规定,合法有效,应受法律保护。本案审理过程中,小王未作答辩,在举证期限内也未提交相关证据,小李提供的证据足以证明小王未按照约定履行合同约定义务。小李主张结算工资的诉讼请求予以支持。综上,小王需支付小李游戏陪练工资4950元。



6月16日,由西咸新区空港集团主办,中化学城投空港沃家花园项目部承办的“人人讲安全 个个会应急”高处坠落应急救援演练观摩活动举行,100余人现场观摩。图为救援小组对“高空坠落事故人员”进行医疗救治。 □姜永祥 摄

升职能设 试用期“关卡”吗

百事通先生:

您好!最近,我遇到一件喜中有忧的事,需要您给予解答。

多年前,我通过试用期,进入一家企业,经过多年努力和奋斗,前几天,续签劳动合同时,人事经理通知我,说我要升职了,将担任部门经理助理。为了对我进行考察,公司决定对我任命后,设立三个月的试用期,看我能不能通过考察这道关卡。看到我犹豫的样子,人事经理说,升职后进入新的岗位,就是新人,企业当然可以约定试用期,对我重新进行考察。请问,企业能不能就此再次设立试用期?

读者 欧宝

欧宝同志:

您好!您所供职的企业重新设立试用期考察您的做法,我们认为错误的。《劳动合同法》明确,同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。这家用人单位已经对您约定过试用期,再次约定,显然就是违法的做法。在此,我们还需重申,无论劳动者是晋升、续签、调整岗位等,用人单位都不得重新约定试用期。那么,假设这家用人单位以前并没有与您约定过试用期,这次升职是首次约定,也不符合劳动法律规定。我们认为,所谓试用期,是为用人单位与劳动者提供互相考察和适应的机会。试用期间,用人单位可以对新职工的思想品德、工作能力等各方面因素进行考察,职工也可以借此机会考察单位是否符合自身要求,这是一个双向选择的过程,而要完成这样一个过程,合乎情理,符合社会大众逻辑的最佳时间,无疑就是入职之初。可以说,试用期就是为职工入职而设定的。因此,即便用人单位以前未与您约定试用期,借晋升机会约定,我们认为也是与法相悖的。而且,如果您升职后,万一无法“通关”,用人单位也不能以试用期为由,直接解除您的劳动合同,而只能以您不能胜任工作,且需经过培训或者调整岗位,如仍不能胜任工作,方可解除您的劳动合同。同时,用人单位还应提前三十日以书面形式通知您本人或者额外支付您一个月工资,以作为代通知金,当然,经济补偿金也是要支付的。 □百事通

劳动者被通知“不用来上班了”,该怎么办

定,故解除与其劳动关系,且未支付任何经济补偿。小王遂向劳动仲裁委申请仲裁,单位被认定构成违法解除并支付小王经济赔偿金。但单位不服该仲裁结果,诉至法院。

法院审理

经审理,合议庭认为本案争议的焦点有两点:

一是小王和公司解除劳动合同的时间。部门主管并非公司人事主管,其辞退小王并没有经过公司授权,因此,部门主管作出的口头辞退行为不能代表公司。此外,虽然公司事后追认了该主管的口头辞退行为,但无法提交证据证明曾于5月4日授权部门主管通知小王离职。因此,应依据书面解除通知送达之日即5月11日认定为双方劳动关系解除时间。

二是公司以小王违反规章制度为由单方解除劳动合同是否合法合理。小王作为音响公司员工,未经审批打印商品标签,虽不符合工作流程,但该批标签并未寄出,因此,小王并未泄露公司的商业秘密。且本案中,音响公司并未举证证明小王存在其他严重的违规行为,应当承担举证不利的法律后果,故音响公司解除与小王的劳动关系属于违法解除,应当支付经济赔偿金。

经核算,小王离职前十二个月实发平均工资为4231元,结合上述劳动关系解除时间,小王实际工作年限为2年零4天,最终判决公司支付小王经济赔偿金21155元(实发月平均工资4231元×2.5个月×2倍)。

公司不服该判决,上诉至西安市中级人民法院,二审作出了维持一审判决的裁判。

法官说法

解除劳动关系原则上应当以书面方式进行,劳动者如遇任何口头形式的通知,切莫“一走了之”,可以向用人单位提出书面异议,内容包括用人单位未以书面形式通知辞退的事实以及自己的各项权利主张等,并保留好维权证据及时向劳动监察部门投诉。

用人单位以劳动者违反规章制度为由单方解除劳动合同的关键是应具有合法合理性,劳动者的行为须与用人单位规章制度中有关处罚措施具有对应性和适当性,未达到相应严重程度,用人单位不得单方解除劳动合同,否则构成违法解除。

同时需要注意的是,支付经济补偿金或赔偿金额应以实发工资为基数,实践中很多用人单位仅以最低工资标准核算,侵害了劳动者的权益,实际上核算工资基数时应包含工资、奖金、津贴和补贴等收入。 □孙东燕 碑林区法院综合审判庭一级法官

法条链接

《中华人民共和国劳动合同法》
第四十七条【经济补偿的计算】经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。……本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。
第四十八条【违法解除或者终止劳动合同的法律后果】用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,应当继续履行;劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。
《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》
第四十四条 因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。
《中华人民共和国劳动合同法实施条例》
第二十七条 劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算,包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。

以案说法

今年“五一”假期过后,小王回到单位上班,不料却被公司主管口头告知:“你明天不用来上班了!”这样临时被口头通知离职,是否构成违法解除?单位需要支付经济赔偿金吗?带着这些疑问,小王决定为自己讨回公道。

案情简介

小王就职于某音响公司,从事销售岗位,双方签订书面劳动合同,合同期限自2021年5月7日至2024年5月7日,工资构成为底薪4000元及奖金等。

今年“五一”劳动节收假后,小王便被部门主管约谈,口头通知其“你明天不用来上班了”,并要求小王限期完成工作交接手续后办理离职手续。由于小王并未向小王出具书面解除通知,小王想等到公司出具正式解除通知再办理离职,于是继续上班,但公司并未给其安排工作。

5月11日,公司向出具正式书面解除通知,该音响公司认为小王未经批准打印公司标签,违反了《员工手册》中“未经公司书面同意,披露使用公司的商业秘密……”的规