

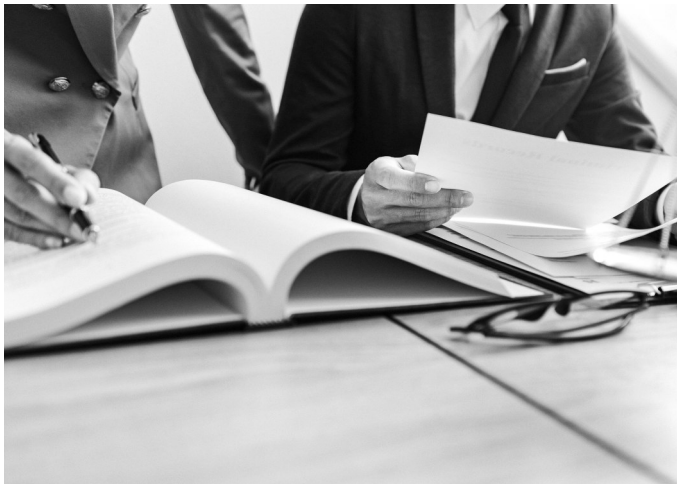
案例分析

非本人原因被安排到新用人单位,工作年限应该合并计算

案情简介

徐某于2018年6月从本市某技术学校毕业后,同年7月初通过社会招聘市场,被本市某集团公司所录用,主要从事工程设备安装工作,公司与其签订了2年期劳动合同。2年后合同期满,集团分公司与徐某签订了2年劳动合同仍从事工程设备安装工作,工作地址仍在集团公司所在地。2年后合同期满,子公司又与徐某签订了2年期合同,同样是做工程设备安装工作。

2024年6月底前,因合同期满,新公司人事部经理通知徐某终止劳动关系。在办理离职手续时因支付经济补偿的年限,双方发生了争议,公司认为,徐某在新公司工作2年,本公司只支付2个月经济补偿,徐某认为在公司已经6年了,应支付6个月,双方争持不下。无奈之下,徐某只能向公司所在地劳动人事争议调解组织申请劳动争议调解,调解组织受理后依法予以受理,经



过调解组织的调解,双方不能就争议事项达成一致协议。就移送劳动人事争议仲裁委员会受理,仲裁委员会受理后依法予以受理徐某申请的劳动仲裁,徐某要求将集团公司和分公司等工作年限与现公司的工作年限合并计算支付经济补偿。仲裁委员会受理后,书面通知双方当事人参加开庭审理。

争议焦点

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的,劳动者在原用人单位的工作年限是否合并计算为新用人单位的工作年限?

裁决结果

仲裁委员会最后依法作出裁决,对徐某要求将原用人

单位与新用人单位的工作年限合并计算的仲裁申请予以支持。

案件评析

根据《劳动合同法实施条例》第十条规定:“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的,劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的,新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时,不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。”

另外,按照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》(2020年26号)规定:“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。”

用人单位符合下列情形之一的,应当认定属于“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”:

(一)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用人单位;……

(四)用人单位及其关联企业或劳动者轮流订立劳动合同;……

由此可见,本案的徐某系非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作,徐某本人仍在原工作场所、工作岗位工作,劳动合同主体由原用人单位变更为用人单位,完全符合最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》中所规定的情形。如果原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的,新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时,不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。由于总公司和分公司在与徐某终止劳动合同时均没有向徐某支付经济补偿。所以,现在用人单位与徐某终止劳动合同时,徐某在集团公司和分公司的工作年限与现公司的工作年限应该合并计算,并支付相应的经济补偿。

现在确实有一些用人单位采用这种方式,用不同名称的单位先后与劳动者签订劳动合同,自以为可以规避法律、法规,逃避承担相应的法律责任,实际上是自欺欺人,到头来成为不诚信企业,真是聪明反被聪明误。因此,仲裁委员会经过审理后,依法作出裁决,现公司应该将徐某在总公司和分公司的工作年限合并计算,并按此工作年限支付经济补偿。最终徐某的仲裁请求得到了仲裁的支持。

(利明)

监察之窗

开具“离职证明”是“权力”还是义务?

案情简介

2024年3月6日,崇明区人力资源和社会保障局执法大队收到劳动者Q先生的投诉,反映Y公司未按规定向其出具解除或者终止劳动合同的书面证明。崇明大队立即上门开展调查。

经查,Q先生于2014年3月入职Y公司,从事统计员、销售、后勤工作,2024年1月8日离职。2024年1月25日,Y公司为其在网上办理退工手续。公司为Q先生开具了《离职证明》,并通过微信方式向Q先生发送了电子版离职证明,同时通过邮寄的方式向Q先生寄送出书面离职证明。但Q先生对《离职证明》中表述的“本人提出辞职”的内容表示不认可,故拒绝接收该《离职证明》。执法人员同时查阅了公司开具的《离职证明》,该证明已具备劳动合同期限、解除劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限等基本要素。

根据调查情况,执法人员认为该公司不存在未按规定向劳动者出具解除或终止劳动合同的书面证明的违法行为,向Q先生告知了调查结果,并建议其向劳动仲裁部门申请劳动仲裁。

综合点评

《中华人民共和国劳动合同法》第五十条第一款的规定,用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明。《中华人民共和国劳动合同法实

施条例》第二十四条规定,用人单位出具的解除、终止劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。本案中,Y公司已向Q先生出具了符合法律规范的解除或者终止劳动合同的书面证明,并通过邮寄送达、电子送达的方式向Q先生送达了该证明。故该公司不存在未按规定向劳动者出具解除或终止劳动合同的书面证明的违法行为。如劳动者与公司因离职证明中表述的内容而产生的劳动争议,可以按照相关规定向劳动仲裁部门申请劳动仲裁。

解除或者终止劳动合同的书面证明是用人单位与劳动者解除劳动关系后必须出具的一份书面材料,出具解除或者终止劳动合同的书面证明是法律苛以用人单位的后续义务,而绝不是用人单位对于劳动者的“权力”,用人单位违反该义务,需承担相应的法律责任。

值得一提的是,不少单位认为网上办理了退工手续就不影响劳动者继续找下家工作,因此认为解除或者终止劳动合同的书面证明开不开无所谓。但办理退工手续与出具解除或者终止劳动合同的书面证明不能混为一谈。根据《劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第十五条第一款的规定“在劳动者履行了有关义务终止、解除劳动合同时,用人单位应当出具终止、解除劳动合同证明书,作为该劳动者按规定享受失业

保险待遇和失业登记、求职登记的凭证”。一是对于劳动者的失业待遇而言,终止或者解除劳动关系证明是对劳动者自己处于失业状态的证明。根据《失业保险条例》第十六条的规定,终止或者解除劳动关系的证明是职工失业后办理失业登记和领取失业保险金的依据。根据《实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》第十九条的规定,用人单位在终止或者解除劳动合同时拒不向职工出具终止或者解除劳动关系证明,导致职工无法享受社会保险待遇的,用人单位应当依法承担赔偿责任;二是对于劳动者再就业而言,终止或者解除劳动关系证明是对已经终结与原用人单位劳动关系以及原劳动合同的证明,为其再就业提供帮助。根据《中华人民共和国劳动法》第九十九条的规定及《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》(劳部发[1996]354号)第17条的规定,劳动者在入职新单位时,新单位将向劳动者查验终止、解除劳动合同证明,以及其他能够证明该职工与任何用人单位不存在劳动关系的凭证以排除产生双重用工等劳动纠纷。若原单位未按规定向劳动者出具终止、解除劳动合同的证明文件,将有可能影响劳动者能否顺利地进入新单位工作。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十九条的规定,“用人单位违反规定未向劳动者出具解除或终止劳动合同的书面证明,若给劳动者造成损害,应承担赔偿责任。”

(陈云飞 沈静慧)

政策解读

试用期内的加班工资

上个月小江入职本市一家餐饮企业,双方签订劳动合同并约定1个月试用期。中秋节当日(正值试用期间),小江临时被通知上班。当他询问加班工资如何支付时,领班告知其试用期内的员工没有加班费,之后可以补休1天。

请问:领班的说法是否正确?

分析:不正确

根据《劳动合同法》的规定,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系;试用期包含在劳动合同期限内。即试用期间,单位安排劳动者在法定休假日工作的,也应按规定支付加班工资。

本案例中,农历中秋当日属于法定休假日,企业安排小江上班,应接不低于其本人日工资标准的300%支付报酬,故用补休代替加班工资的说法不正确。

