

劳动者离职须留意的十个问题

徐业尧

劳动者在离职时应该如何维护自己的合法权益呢?以下十个问题是最需要了解清楚的。

一、工资问题

离职的时候,能不能得到自己的工资是劳动者首先考虑的问题。按照我国法律规定,用人单位应当及时、足额、以法定货币形式把劳动报酬支付给劳动者本人手中,不得非法拖欠、克扣。用人单位拖欠或者未足额发放劳动报酬的,劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令,人民法院应当依法发出支付令。

但由于正常的工资支付总会有些滞后,如果离职时不结清工资,用人单位有时就会克扣或者拖欠,尤其是离职前一段时间的工资。

遇到这种情况,劳动者可以向当地劳动监察大队投诉或申请劳动争议仲裁,以争取维护自己合法权益。

在遇到拖欠工资等权益受到侵害的情况时,劳动者不能忍气吞声,任由单位宰割,同时千万不要采取过激行为或暴力手段,一定要依靠法律途径来解决问题。否则,一时冲动不但于事无补,还有可能因触犯法律被追究责任。

二、经济补偿金问题

经济补偿金是劳动者必须考虑的主要问题,因为根据《劳动合同法》和《劳动合同法实施条例》的规定,劳动者离职时20种情况下应当获得经济补偿金,只有10种情况下得不到经济补偿金。也就是说,多数情况下劳动者可以得到经济补偿金。

经济补偿金的数额对劳动者来说也不是小数目。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。这里所说的“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。

如果劳动者是高收入群体,即劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资3倍的,向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资3倍的数额支付,向其支付经济补偿的计算年限最高不超过12年。

如果用人单位违法解除劳动合同,则应当承担赔偿金,赔偿金的数额是经济补偿金的两倍。

三、加班费问题

劳动者在工作中加班加点是常有的情况,而用人单位没有依法支付加班费也司空见惯。在单位上班时,劳动者往往对此忍气吞声,离职时则完全不用顾忌丢饭碗的问题,可以挺直腰杆主张加班费。

加班费支付标准是:1、用人单位在法定节假日安排劳动者加班的,应按照国家规定的加班工资支付标准支付加班工资;2、休息日用人单位安排劳动者加班的,可以给劳动者安排补休而不支付加班工资,如果不给补休,应当按照不低于劳动者本人日或小时工资的200%支付加班工资;3、如果每天超过8小时加点的,按照不低于劳动者本人小时工资的150%支付加班工资。

追索加班费的最大障碍是证据问题。

按照法律规定,这些证据掌握在用人单位手中,应当举证责任倒置,即由用人单位举证,否则承担对其不利后果。

四、五险一金问题

五险包括养老、医疗、失业、工伤和生育保险,一金是住房公积金,



其中养老、医疗、失业保险和住房公积金需要劳动者缴费,工伤和生育保险劳动者不缴费,都由单位缴纳。

按照法律规定,自用工之日起,用人单位就应当为劳动者缴纳五险一金,劳动者遇到上述侵犯权益的情况可以主张权利,尤其是在离职时切勿错过维权时机。

主张五险一金的证据比较容易搜集,只要到社会保险经办机构 and 住房公积金管理中心,就可以打印自己的五险一金缴纳情况的单据。

五、年休假问题

根据《职工带薪年休假条例》,用人单位应当保证劳动者的年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

年休假时间是:职工累计工作已满1年不满10年的,年休假5天;已满10年不满20年的,年休假10天;已满20年的,年休假15天。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

如果单位确因工作需要不能安排职工休年休假的,经职工本人同意,可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数,单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

六、辞职报告问题

劳动者辞职时最大的困扰就是单位不批。

其实,根据《劳动合同法》的规定,劳动者辞职不需要单位批准,也就是说劳动者辞职没有实质条件的限制,只是必须依法履行通知义务。

按照法律规定,劳动者提前30日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前3日通知用人单位,可以解除劳动合同。

因此劳动者需要注意,辞职应依法提前提出。在试用期以外的,必须书面形式提出,试用期辞职不需要书面形式。

另外,递交辞职报告需要有书面确认等证据,如果单位不收辞职报告,可以通过特快专递邮寄、电子邮件等方式保留书面证据。

七、竞业限制问题

竞业限制是指用人单位与对负有保密义务的劳动者约定,在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

用人单位在竞业限制期限内应当按月给予劳动者经济补偿,劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。

竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定,竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后,

前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位,或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限,不得超过2年。

对于竞业限制,劳动者须注意的是:一方面,如果用人单位不支付经济补偿,劳动者无需遵守竞业限制约定,不用支付违约金。

另一方面,如果劳动者拿到用人单位的经济补偿,就必须遵守,否则就需要承担违约金。

八、离职手续问题

离职时单位拖着不办手续也很让劳动者烦心。依据《劳动合同法》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,并在15日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

劳动者应当按照双方约定,办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的,在办结工作交接时支付。如果单位未能及时办理离职手续造成劳动者损失的,用人单位应承担赔偿责任。

九、双倍工资问题

有些劳动者在离职时,还涉及双倍工资。这主要包括两个方面:

一是首次用工单位未签订书面劳动合同,否则自第二个月始,用人单位支付双倍工资。双倍工资的支付有时效限制,自知道或应当知道权益被侵犯时始1年。如果侵权处持续状态,从结束时起算。二是前一个合同期限到期,未续订劳动合同而用工,自到期日起第二个月始应当支付双倍工资。

十、工伤保险问题

如果在单位受工伤五级至十级,离职时应当要求一次性医疗补助金和一次性就业补助金,具体数额根据伤残等级不同,各省、自治区、直辖市有不同的支付标准,这是遭受工伤的劳动者离职时需注意的。

山东五级至十级伤残待遇:经工伤职工本人提出可以与用人单位解除或终止劳动关系,以统筹地区上年度职工月平均工资为基数,获得一次性工伤医疗补助金:五级伤残为22个月、六级伤残为18个月、七级伤残为13个月、八级伤残为10个月、九级伤残为7个月、十级伤残为4个月;一次性伤残就业补助金:五级伤残为36个月、六级伤残为30个月、七级伤残为20个月、八级伤残为16个月、九级伤残为12个月、十级伤残为8个月。

劳动合同期满终止,或者职工本人提出解除劳动合同的,由工伤保险基金支付,一次性工伤医疗补助金和用人单位支付一次性伤残就业补助金。

当您需要法律咨询,或者专业指点,或者希望通过诉讼途径解决纠纷时,请与律师热线:0632—3330625联系,专业律师将为您提供高效服务。

资助儿子购房 能否算作借款

我儿子和儿媳共同购房,其中有部分资金是我们老两口资助的。虽然并不需要儿子还钱,但是担心万一他们离婚,这笔钱就不清楚了,因此想让儿子写一张借条,写明这钱是他个人向我们借去用于购房的,随时有权要求他偿还。

请问律师,这样的借条是否有效?万一儿子和儿媳离婚,我是否可以要求他先归还这笔钱?
——冯先生
山东法扬律师事务所 秦庆国

孩子不满两岁 应该由谁抚养

孩子不满两岁 应该由谁抚养

我和妻子结婚3年,有个不满2岁的儿子,由于感情不和目前已经分居,在处理离婚的事,儿子暂时由我抚养。

妻子说,儿子如果法院判决的话,肯定是归她的。如果我要儿子,就要额外给她20万元补偿。请问律师,有没有这样的规定?
——高先生
山东法扬律师事务所 秦庆国

该借条是有效的。冯先生夫妇和儿子虽为直系亲属,但依法有权自主决定建立合同关系。

上述“写明这钱是他个人向我们借去用于购房”的借条在法律上有两个证明效力:第一,证明冯先生夫妇和儿子之间存在债权债务关系;第二,证明该债务系夫妻共同债务,因此应由夫妻共同财产偿还,即如果离婚可要求先归还这笔借款。

孩子不满两岁 应该由谁抚养

该条款对哺乳期之后子女的抚养问题,没有明确说明。但根据相关司法解释,法院一般会根据以下因素考虑优先抚养权:(1)已做绝育手术或因其他原因丧失生育能力的;(2)子女随其生活时间较长,改变生活环境对子女健康成长明显不利的;(3)无其他子女,而另一方有其他子女的;(4)子女随其生活,对子女成长有利,而另一方患有久治不愈的传染性疾病及其他严重疾病,或者有其他不利于子女身心健康的情形,不宜与子女共同生活的。

除此以外,还会考虑各方的经济状况再综合评判。

欠款已逾四年 起诉能否胜诉

我4年前借给朋友5万元,约定1年后还款。1年后,他还给我2多元,还有3万元并没有还给我,我写了一张欠条给他。

请问律师,现在这笔欠款是否过了诉讼时效?起诉法院就不支持了吗?
——周先生
山东法扬律师事务所 秦庆国

算两年的诉讼时效。如果此后,周先生没有向朋友主张过还款,则从此节点开始计算两年的诉讼时效,如在诉讼时效之内,向法院起诉被认定借款成立的,周先生将得到法院的支持。

如果过了诉讼时效,法院不主动审查是否已过诉讼时效,但被告提出经审理后将驳回周先生的诉讼请求,但债务人自愿履行还款义务的,则不受时效限制。

受伤已有数月 能否申请工伤

我去年底在工厂上班时把左手手指末节压伤了,后来公司给了我1个月的病假,并且照常支付工资。

现在我已经经过几次治疗,但是手仍旧不能握拳,我听说哪怕很轻的伤也可以去鉴定是否属于工伤。

请问律师,我现在去申请工伤还来得及吗?
——宋先生
山东法扬律师事务所 秦庆国

依据我国《劳动法》以及《工伤认定办法》等法律法规规定,劳动者在发生工伤之日起一年以内,如用人单位没有为劳动者申请工伤认定的,劳动者也可以自己申请工伤认定。

因此只要在法律规定的时限内,如果单位不为他申报工伤,宋先生完全可以自己申请工伤认定。

被广告牌砸伤 应当找谁索赔

我父亲被路边一块安装得不坚固的广告牌砸中受伤。找到广告牌上的企业,对方说广告牌是由一家广告公司制作和安装的,他们只是和该广告公司签订合同投放广告,因此应当找广告公司索赔。

而找到广告公司后,广告公司也迟迟不跟我们协商赔偿的事宜。请问律师,依据法律应由哪家公司负责?是投放广告的企业

还是广告公司?
——赵先生
山东法扬律师事务所 秦庆国

赵先生可以同时起诉广告公司和投放广告的企业,因为法律规定,建筑物、构筑物或者其他设施及其搁置物、悬挂物发生脱落、坠落造成他人损害,所有人、管理人或者使用人不能证明自己没有过错的,应承担侵权责任。

