

中国教育后勤协会思想文化建设与人力资源管理丛书

高校后勤劳动 纠纷案例分析

主 编 刘睿博 赵 欣 王艳杰

HEUP 哈尔滨工程大学出版社

中国教育后勤协会思想文化建设与人力资源管理丛书

高校后勤劳动 纠纷案例分析

主 编 刘睿博 赵 欣 王艳杰
副主编 袁洪君 孙婷婷 崔 凯
主 审 赵士刚

HEUP 哈尔滨工程大学出版社

内 容 简 介

随着劳动者权益保护意识日益增强,高校后勤用工纠纷逐年递增,给高校后勤经营管理带来巨大的挑战。本书是由中国教育协会思想文化与人力资源管理专业委员会牵头、以哈尔滨工程大学后勤集团人力资源管理者为主体编著的,从高校人力资源管理角度出发,内容覆盖高校后勤用工的各个环节,针对可能涉及的员工招聘、试用期、劳动合同的履行、劳动合同的续签和解除、社会保险、工伤事故、劳务派遣等方面近80余个有代表性的案例进行分析,并按照相关法律规定给出法律处理建议。

本书针对劳动纠纷以案说法,特别是将法律条文和实际管理经验进行有机融合,是一本具有实践借鉴价值的参考用书,在高校后勤人力资源管理工作方面具有前瞻性和开创性。

图书在版编目(CIP)数据

高校后勤劳动纠纷案例分析 / 刘睿博, 赵欣, 王艳
杰主编. -- 哈尔滨: 哈尔滨工程大学出版社, 2016. 8
ISBN 978-7-5661-1311-5

I. ①高… II. ①刘… ②赵… ③王… III. ①高等学
校-后勤管理-劳动争议-案例-中国 IV.
①D922.591.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 161877 号

选题策划 卢尚坤

责任编辑 张忠远 马佳佳

封面设计 恒润设计

出版发行 哈尔滨工程大学出版社
社 址 哈尔滨市南岗区东大直街 124 号
邮政编码 150001
发行电话 0451-82519328
传 真 0451-82519699
经 销 新华书店
印 刷 黑龙江龙江传媒有限责任公司
开 本 787mm×1 092mm 1/16
印 张 10
字 数 265 千字
版 次 2016 年 8 月第 1 版
印 次 2016 年 8 月第 1 次印刷
定 价 28.00 元
<http://www.hrbeupress.com>
E-mail: heupress@hrbeu.edu.cn

编 委 会

主 任 刘东志 陈 锐

副主任 韦曙和 赵 欣 姜彤伟 王哲强

编 委 (按姓氏笔画)

方若虹 冯诗松 刘宝栓 吴 丽

何 林 张 珣 张西亚 张积勇

罗 卡 林金钟 庾大猛 蒋忠全

序 言

自1999年国务院办公厅召开的第一次全国高校后勤社会化改革工作会议以来,高校后勤工作发生了深刻的变化。高校后勤的保障能力、运行效率和服务质量显著提高,市场机制在后勤资源配置中的作用逐步增强。《国家中长期教育改革和发展规划纲要》(2010—2020年)将“推进高校后勤社会化改革”作为完善中国特色现代大学制度的具体要求。党的十八届三中全会通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》(以下简称《决定》),提出要加快完善现代市场体系,建设统一开放、竞争有序的市场体系,使市场在资源配置中起决定性作用。《决定》提出,要深化教育领域综合改革。按照《决定》的精神,在高校后勤服务领域,必须克服体制性障碍,努力建成有中国特色、与国家整体改革和教育领域综合改革目标相适应、与建立中国特色现代大学制度要求相符合、与社会第三产业相融通的高校后勤保障体系。

当前,以后勤社会化、市场化、专业化和现代化为基本目标的后勤改革逐步进入改革的深水区和攻坚期。高校后勤服务逐渐由高校“全包大揽”的“办后勤”为主,向“选后勤、管后勤”为主转变,后勤服务市场稳步有序开放,已具有较为明显的市场化特征。在这个转变过程中,社会化用工仍然是高校后勤服务的一个重要群体。他们或由高校聘用,或由高校注资成立的后勤服务企业聘用,或实行劳务派遣,从法律属性来说,他们是应当签订《劳动合同》、适用劳动法律制度进行管理并受到劳动法律权益保障的群体。但由于高校后勤部门受事业单位传统人事管理的影响,在劳动管理方面与社会有一定程度的脱节,在规范劳动用工管理、规避劳动法律风险方面能力不足,导致高校后勤用工纠纷逐年递增,给高校后勤经营管理带来了巨大的挑战和压力。在这种背景下,防范劳动用工的法律风险,减少因劳动用工造成的损失,已经成为当前高校后勤的重要研究课题和现实需求。

2015年,中共中央、国务院发布的《关于构建和谐劳动关系的意见》明确提出,要“实现劳动用工更加规范,职工工资合理增长,劳动条件不断改善,职工安全健康得到切实保障,社会保险全面覆盖,人文关怀日益加强,有效预防和化解劳动关系矛盾,建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系”的目标,对高校后勤人力资源管理提出了更为严峻的挑战。

可喜的是,当前高校后勤部门逐渐意识到推进人力资源合法化、规范化、精细化管理的重要性,适应高校事业单位体制下人力资源管理的专业化人才也不断成长起来。相关的研究成果日益丰富,管理实践手段更加有效。

本书是由中国教育协会思想文化与人力资源管理专业委员会牵头、以哈尔滨工程大学后勤集团人力资源管理团队为主体编著的,从高校人力资源管理角度出发,选取了劳动争议纠纷中常见的试用期、订立劳动合同、劳务派遣、特殊用工关系、规章制度、无固定期限劳动合同、双倍工资、保密义务与竞业限制、劳动合同的解除与终止、社会保险等方面近80余个有代表性的案例进行分析,从法律规定和实务操作两个方面阐述了高校后勤部门在日常劳动管理及处理劳动争议纠纷中应当注意的法律问题,并按照相关法律规定给出专业处理

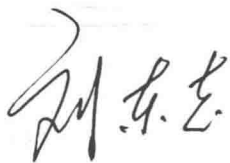
建议,将法律条文和实际管理有机结合,以案说法,内容丰富,可读性强,在高校后勤人力资源管理工作方面具有前瞻性和开创性。

本书在编著过程中征求了诸多工作在法律一线和高校后勤人力资源管理人士的意见和建议,从而保证了本书的专业性。本书是一本具有实践借鉴价值,满足高校后勤人力资源管理现实需求的参考书。

“前车之鉴,后事之师”。本书选取的案例均是高校已经发生的真实案例,无论这些案件在审理中胜诉还是败诉,都以严峻的现实,提醒高校对后勤部门劳动用工方面的法律风险应给予高度的关注,必须采用合法化、规范化、精细化的手段提高法律风险防范能力,也迫使高校后勤人力资源工作者不断学习,总结教训,创新管理。

当然,由于法律的高度规范性和实践的高度复杂性,难免会有疏漏和引发争议之处,期待工作在高校后勤部门的法律和人力资源管理专业人士为本书作者提供完善建议,共同促进高校后勤人力资源管理水平的提高!

在高校后勤社会化改革背景下,后勤实体要全面推行全员聘任制和劳动合同制,严格依法用工,引进现代人力资源管理。希望广大高校后勤工作者,积极进行理论和实践研究,产生更多有价值的成果,助力高校后勤事业的发展。



2016年7月

前 言

近年来,随着我国经济社会的持续稳定发展,劳动用工制度和社会保障制度改革不断深化,使劳动关系不断发生新的变化,产生了许多新情况、新问题,尤其是2008年《劳动合同法》《劳动争议仲裁法》《职工带薪年休假条例》等相关法律、法规颁布实施以来,劳动争议案件已经成为民事审判中的热点、焦点和难点。以北京市为例,2008年共受理劳动争议案件49 784件,同比增长125%;2009年共受理劳动争议案件73 460件,同比增长48%。

高校后勤作为社会的一个用工主体,随着社会化改革的不断深入,其用工形式呈现出多样化,但社会化用工仍然是高校后勤服务的一支重要力量。以黑龙江省为例,目前近80所院校中后勤用工结构基本是学校正式编制的职工占10%~20%,外聘用工或者社会用工占70%~90%,数量达到近10万人。随着劳动法制日益完善以及劳动者权益保护意识日益增强,导致高校后勤用工纠纷逐年递增,给高校后勤经营管理带来巨大的挑战,也成为高校后勤亟待破解的重要课题。

本书从高校后勤人力资源管理角度出发,针对可能涉及的劳动合同管理、劳资纠纷、社保纠纷等方面问题,选择了有代表性的80余个案例进行分析,并按照相关法律规定给出法律处理建议,这些案例均是已经发生的真实案例,以此提醒用人单位防范劳动用工的法律风险,避免违规操作,减少因劳动用工纠纷造成的损失。本书内容覆盖高校后勤用工的各个环节,针对劳动纠纷以案说法,特别是将法律条文和实际管理经验进行有机融合,是一本具有实践借鉴价值的参考用书。

本书在编写过程中征求了诸多工作在法律一线和高校后勤人力资源管理人士的意见,在此表示感谢。当然本书也难免会有疏漏和引发争议之处,敬请各位读者批评指正!

编 者

2016年7月

目 录

第1章 招聘员工的风险与防范	1
1.1 入职管理的风险与防范	1
1.2 劳动合同订立过程中的风险与防范	7
第2章 聘用试用期的风险与防范	11
2.1 试用期期限怎样确定才合法,违法约定试用期有什么法律风险	11
2.2 试用期内劳动者辞职能否向其主张培训费的违约金	12
2.3 用人单位以口头或其他形式约定试用期是否有效	14
2.4 调整工作岗位能否再次约定试用期	15
2.5 试用期内用人单位是否需为劳动者缴纳社会保险	17
2.6 用人单位可以随意延长试用期吗	18
2.7 试用期发现劳动者患有精神疾病等影响工作的病情应该怎么办	20
2.8 在试用期内用人单位如何合法地解除劳动合同	21
2.9 如何证明劳动者在试用期内不符合录用条件	23
第3章 劳动合同履行和变更中的风险与防范	25
3.1 劳动合同的履行	25
3.2 劳动合同的变更	41
第4章 劳动合同解除中的风险与防范	47
4.1 用人单位与劳动者协商解除劳动合同的风险与防范	47
4.2 因劳动者过错用人单位单方解除劳动合同的风险与防范	50
4.3 非双方过错时用人单位单方解除劳动合同的风险与防范	62
4.4 现行法律规定对用人单位解除劳动合同的限制	65
第5章 劳动合同续签与终止中的风险与防范	71
5.1 劳动合同续签	71
5.2 劳动合同终止	74
第6章 社会保险处理的风险与防范	78
6.1 试用期间用人单位是否需为劳动者缴纳社会保险	78
6.2 用人单位为劳动者缴纳社会保险的义务能否因双方协商一致而免除	79
6.3 在劳务派遣关系中为劳动者缴纳社会保险的义务应该属于谁	81
6.4 用人单位是否应为非全日制的劳动者缴纳社会保险	82
6.5 用人单位没有依法为劳动者缴纳社会保险的风险	83

第7章 工伤事故处理的风险与防范	86
7.1 工伤认定	86
7.2 赔偿项目与标准	103
第8章 劳务派遣的风险与防范	113
8.1 劳务派遣工聘用与派遣的风险与防范	113
8.2 劳务派遣工待遇的风险与防范	132
8.3 劳务派遣管理的风险与防范	136
参考文献	149

第 1 章 招聘员工的风险与防范

1.1 人职管理的风险与防范

1.1.1 用人单位是否有权辞退提供虚假信息的劳动者

【案件回放】

时间:2008 年 3 月

争议双方:1. 小李

2. 南方××大学

关键词:伪造、虚假

2008 年 3 月,南方××大学直属单位招聘软件设计工程师,要求应聘人员具有大学本科及以上学历,精通 C 语言,两年以上工作经验。刚到深圳的小李是一名大专毕业生,他经过专业软件培训机构的培训,拥有软件工程师证书以及两年以上的软件开发经验。为了尽快解决工作问题,虽然看到××大学直属单位的招聘启事要求应聘人员具有本科以上学历,但小李还是向该单位投递了简历。经过笔试和面试,小李通过了该单位的考核。在办理入职手续时,小李向单位人力资源部提供了伪造的某名牌大学毕业证书和学位证书。单位为了留住小李,决定为其办理户口转移手续,但是在办理户口转移过程中,有关机关发现该单位提供的小李的学历、学位证书系伪造,遂将相关手续退回。后来,单位以小李欺诈单位为由解除了与小李的劳动合同。小李不服提起仲裁,要求撤销单位解除劳动合同的决定,继续履行劳动合同,劳动争议仲裁委员会^①最后判定××大学直属单位胜诉。

【法律分析】

为防止劳动者应聘时采取欺骗行为,向用人单位提供虚假的个人信息,对用人单位欺诈并造成损失,用人单位在劳动者签订劳动合同前要充分行使自己的知情权,对劳动者的主体资格进行必要的审查。用人单位应当从以下几个方面进行重点审查。

1. 对劳动者年龄进行审查

根据我国法律规定,用人单位聘用未满 16 周岁的员工为使用童工,应处以行政处罚甚至承担刑事责任。因此,建议用人单位对劳动者入职时按要求所提供的身份证原件与复印

^① 劳动争议仲裁委员会,是指县、市辖区设立的裁处企业与职工之间发生的劳动争议的组织机构,由劳动行政部门代表、工会代表和企业方面代表组成。

件进行核对,核对无误后,在身份证复印件上签署“与原件一致,由××提供”字样,并要求劳动者签名确认。

2. 要求劳动者提供健康证明

根据我国《劳动合同法》第四十条第一款规定:劳动者在患病期间享有医疗期,而且在医疗期满后,若劳动者不能从事原工作的,用人单位应当为其调整工作岗位;如果劳动者经用人单位调整工作岗位后仍然不能胜任工作的,用人单位方可依法解除劳动合同,但应当支付经济补偿金。因此,为减少法律风险、降低用工成本,用人单位最好要求劳动者在入职时提供区、县级以上医院出具的健康证明,有条件的最好要求劳动者在高校的校医院进行检查。

3. 对应聘劳动者的学历、资格证书进行审查

如果员工提供了虚假的学历、资格证书及工作经历,使得用人单位违背真实意愿将其录用,会导致用人单位招聘不到真正需要的人才。因此,用人单位可通过网站对劳动者提供的学历、资格证书进行验证;对于劳动者工作经历的审查,则要求劳动者在入职登记表上进行登记并对其所提供信息的真实性作出承诺,若其所提供信息为虚假,应承担相应的法律责任,用人单位可拒绝招聘其入职工作。

4. 对劳动者是否与其他用人单位存在劳动关系进行审查

根据我国法律、法规的规定,用人单位招用员工时应查验其与原单位终止、解除劳动合同的证明,以及其他能够证明该员工在同一工作时间与任何用人单位不存在劳动关系的凭证,方可与其签订劳动合同。如果用人单位录用了与其他用人单位尚有劳动关系的劳动者,对原单位造成经济损失的,该用人单位承担连带赔偿责任。因此,用人单位应当在劳动者入职时要求其提供劳动关系解除(终止)证明,应届大、中专毕业生提供报到证,已经办理失业登记的提供失业证等。

本案例中,小李伪造学历、学位证书,属于向用工单位提供虚假信息,由于不符合××大学的用工标准,按照《劳动合同法》第三十九条规定,可依法解除劳动合同。

【法律条文链接】

《劳动合同法》

第八条 用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况;用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。

第二十六条 下列劳动合同无效或者部分无效:

(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;

(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;

(三)违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的,由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

第三十九条 劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除合同:

(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;

- (二) 严重违反用人单位的规章制度的;
- (三) 严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;
- (四) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;
- (五) 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的;
- (六) 被依法追究刑事责任的。

第四十条 有下列情形之一的,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:

- (一) 劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的;
- (二) 劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;
- (三) 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。

第四十二条 劳动者有下列情形之一的,用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同:

- (一) 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查,或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;
- (二) 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;
- (三) 患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的;
- (四) 女职工在孕期、产期、哺乳期的;
- (五) 在本单位连续工作满十五年,且距法定退休年龄不足五年的;
- (六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第九十一条 用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者,给其他用人单位造成损失的,应当承担连带赔偿责任。

劳动部《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》

第十七条 用人单位招用职工时应查验终止、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,方可与其签订劳动合同。

1.1.2 用人单位在招聘时能否向劳动者收取风险抵押金

【案件回放】

时间:2008年7月

争议双方:1. 小陈

2. 南方××大学

关键词:入职,抵押金

2008年7月,应届大学毕业生小陈被南方××大学后勤部门招聘录用从事学校食堂食品管理工作,双方签订了为期三年的劳动合同,并收取小陈6 000元的“风险抵押金”。2008

年11月初,小陈向南方××大学食堂主任提出辞职,并要求南方××大学返还6 000元的风险抵押金,但该大学称此款不是风险抵押金,而是“竞业限制”^①保证金。如果小陈离职后在两年内不到同行业的高校进行食品管理工作,学校将会在两年后返还该保证金;如果小陈违反该约定,则学校不予返还该保证金。因双方就该争议协商不成,小陈遂向劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求学校返还其收取的风险抵押金。

【法律分析】

由于法律、法规不允许用人单位以任何形式向劳动者收取定金、保证金、抵押金,但有时高校在经营管理时又确实需要,那么应该如何操作来避免法律风险呢?

劳动部办公厅、国家经贸委办公厅对《关于用人单位要求在职职工缴纳抵押性钱款或股金的做法应否制止的请示》的复函中规定:“至于一些用人单位与职工建立劳动关系后,根据本单位经营管理的实际需要,按照职工本人自愿原则向职工收取‘风险抵押金’及要求职工全员入股等企业生产经营行为,不属于上述规定调整范围。”依据该规定,用人单位在与劳动者建立劳动关系后,根据本单位经营管理的实际需要,按照劳动者自愿原则而收取“风险抵押金”的行为并不违反法律的强制性规定。

用人单位由于经营管理上的考虑,比如对掌握大量现金的财务人员,掌握学校车队车辆的司机等,确实需要向员工收取“风险抵押金”的,为避免法律风险,在收取“风险抵押金”时,应当与员工签订书面协议,明确写明是员工自愿缴纳,用人单位不存在欺诈、胁迫等情形,并签名确认。

本案中,用人单位向应届大学毕业生小陈收取6 000元的“风险抵押金”的做法是违反法律、法规规定的。如果用人单位要收取竞业限制保证金,首先应当在与劳动者签订劳动合同时在合同中写明竞业限制的条款,并在竞业限制条款中约定适当的保证金。

【法律条文链接】

《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》

第二十四条 用人单位在与劳动者订立劳动合同时,不得以任何形式向劳动者收取定金、保证金(物)或抵押金(物)。

《劳动合同法》

第九条 用人单位招用劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件,不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

第八十四条 用人单位违反本法规定,扣押劳动者居民身份证等证件的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并依照有关法律规定给予处罚。

用人单位违反本法规定,以担保或者其他名义向劳动者收取财物的,由劳动行政部门

^① 竞业限制是用人单位对负有保守用人单位商业秘密的劳动者,在劳动合同、知识产权权利归属协议或技术保密协议中约定的竞业限制条款。竞业限制条款在劳动合同中为延迟生效条款,也就是劳动合同的其他条款法律约束力终结后,该条款开始生效。

责令限期退还劳动者本人,并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

劳动者依法解除或者终止劳动合同,用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的,依照前款规定处罚。

1.1.3 劳动者入职时无法将个人社会保险关系转入用人单位时该如何处理

【案件回放】

时间:2008年6月

争议双方:1. 刘某

2. 北方××大学

关键词:社会保险,缴纳

北方××大学于2008年3月1日从外省招聘了一名新员工刘某,从事校园网络维修工作。因为社会保险的跨省转移手续烦琐,因此××大学一直没有给刘某办理社会保险转移续接,于是学校与刘某协商将本应为其缴纳的社会保险费折算成工资,以现金的形式按月支付给刘某,刘某考虑后表示同意。因此,在与刘某的劳动关系存续过程中,××大学一直没有为刘某缴纳社会保险费。在工作两年后刘某被该学校辞退。2010年1月28日,刘某在收到××大学的解除劳动关系通知书和经济补偿金后,向劳动争议仲裁委提起仲裁,要求××大学依法为其补缴社会保险费。

【法律分析】

自2008年《劳动合同法》实施以来,为员工缴纳社会保险属于用人单位的法定义务,没有履行该义务的,应当承担法律后果。因此,在社会保险的缴纳事宜上,确实存在着员工因生活或其他原因不愿意缴纳社会保险的事实,但是,这样的事实不能构成用人单位不履行法定义务的基础。在社会保险缴费的问题上,员工在工作后存在欠缴或少缴情形的,劳动者没有法律责任,应当由用人单位来承担完全的法律后果。学校聘用员工应尽量选择本地人、已经退休或者在本地有社会保险账户的,从而避免现今劳动者的社会保险跨省转移手续繁多,给用人单位造成的不为员工缴纳社会保险的不利后果等情况。现今国家对于社会保险跨省转移的政策频频出台,但有些省份对于跨省转移社会保险手续繁杂,跨省转移保险仍在持续改进中。

本案是因社会保险缴纳存在断缴的情形而引起的劳动争议,导致断缴的原因是用人单位与员工刘某协商后,双方同意不缴纳社会保险。本案具有一定的代表性,由于我国社会保险关系跨区域转移到现今阶段还没有完全实现,使劳动者跨省流动后社会保险的连续性面临很多问题。跨省就业的人员停缴社会保险费的现象大量存在。在《劳动合同法》实施之前,对于用人单位的参保状况主要通过两种方式来进行监督,一是劳动监察部门的监察,二是社保稽核部门的社保稽核,发现用人单位存在少缴或欠缴社保现象的,要求用人单位限期补缴,并给予一定的行政处罚。这样的监督方式,对于劳动者来讲由于没有直接的经济利益关系,因此,其积极性普遍不高。

【法律条文链接】

《中华人民共和国社会保险法》

第五十八条 用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的,由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。

第六十条 用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费,非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免。职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴,用人单位应当按月将缴纳社会保险费的明细情况告知本人。

《劳动法》

第七十二条 社会保险基金按照保险类型确定资金来源,逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险,缴纳社会保险费。

《劳动合同法》

第三十八条 用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:

- (一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;
- (二)未及时足额支付劳动报酬的;
- (三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的;
- (四)用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的;
- (五)因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的;
- (六)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

第四十六条 有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:

- (一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的;
- (二)用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的;
- (三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的;
- (四)用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的;
- (五)除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同,劳动者不同意续订的情形外,依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的;
- (六)依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的;
- (七)法律、行政法规规定的其他情形。

1.2 劳动合同订立过程中的风险与防范

1.2.1 用人单位与劳动者在劳动合同中约定的劳动报酬不明有何法律风险

【案件回放】

时间:2008年9月

争议双方:1. 吕某

2. 北方××大学

关键词:报酬,约定

2008年9月,北方××大学招聘了一批新员工,学校与这些员工在劳动合同中约定,薪资按照不低于最低工资标准(当时该地月最低工资标准为840元)发放。北方××大学此前招聘同岗位的员工是在两年前,目前这批员工工资大都升至1200元。入职后第一次发放工资时,学校向新进的这批员工发放了840元的工资,但这批员工中吕某对此提出异议,认为当初在招聘时,学校负责人员说过工资在840元以上,而且签订的劳动合同中亦约定不明,应当按照同等岗位其他员工的工资待遇即1200元执行,也就是同工同酬。学校则认为,按照840元发放没有违反合同约定。双方协商不成,这批员工集体向北方当地××劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

【法律分析】

很多学校出于各种考虑,将劳动合同内的相关条款规定得尽量简单、模糊,以便在发生争议时依据双方签订合同中的条款申辩更有利,但《劳动合同法》对劳动合同中关于劳动报酬、劳动条件等与劳动者切身利益相关的条款约定不明的情形明确规定了处理原则,所以这样的做法对于高校来说存在较大的法律风险。

在《劳动合同法》颁布实施的情况下,用人单位在和员工订立劳动合同时,对与劳动者切身利益相关的工作地点、薪资待遇、工作岗位等条款应当仔细斟酌后确定,否则会导致用人单位在发生劳动争议时承担更多的不利后果。

本案中,××大学与员工吕某的劳动合同对于薪资的约定是不明确的,员工要求按照同等岗位其他员工的工资待遇执行,有法律依据,高校应当按照同工同酬原则向其支付劳动报酬。

【法律条文链接】

《劳动合同法》

第十八条 劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确,引发争议的,用人单位与劳动者可以重新协商;协商不成的,适用集体合同规定;没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的,实行同工同酬;没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的,适用国家有关规定。

1.2.2 用人单位应如何选择劳动合同期限来保障自身利益最大化

【案件回放】

时间:2009年5月1日

争议双方:1. 龙某

2. 南方××大学

关键词:期限,续订

南方××大学于2009年6月1日与龙某签订了一年期限的劳动合同,龙某从事校园绿化管理工作,自2009年6月1日至2010年5月30日止。在双方合同到期后,学校又与龙某续签了一年期限的劳动合同。2011年6月2日,双方劳动合同到期,××大学提出终止劳动合同,不再续签,而龙某则提出要求订立“无固定期限劳动合同”^①。学校与龙某协商不成,龙某遂向当地劳动争议仲裁部门提起申诉。

【法律分析】

本案中,南方××大学自2009年6月1日起与龙某已经连续订立了两次固定期限劳动合同,且龙某没有违法、违纪及不能胜任工作的情形,在合同到期后,龙某提出签订无固定期限劳动合同符合国家法律规定,学校不能终止与龙某的劳动合同,应当与龙某签订无固定期限劳动合同。

由于《劳动合同法》扩大了无固定期限劳动合同的签订范围,特别是《劳动合同法》第十四条第二款第三项,连续两次签订固定期限劳动合同,只要劳动者没有第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形,员工要求签订无固定期限劳动合同的,用人单位就应当签订,用人单位有选择权。这一规定,对用人单位如何选择劳动合同期限,以保护用人单位利益提出了新的挑战。

为保障高校的最大利益,在签订劳动合同时,应当按照以下原则设计劳动合同期限:

(1)对于新员工而言,用人单位在选择固定期限劳动合同时,必须考虑试用期、劳动合同期限及无固定期限劳动合同条件等三者之间的关系。由于连续两次订立固定期限劳动合同,且劳动者没有《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形,续订劳动合同的,用人单位就必须与劳动者签订无固定期限劳动合同。劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。一般用人单位完全了解一个劳动者需要两三年时间,更何况学校是人文气息浓厚、更需要稳定的单位,人员流动不易频繁。为此,我们认为,用人单位对新员工确定的劳动合同期限为三年(过长会导致员工的抵触情绪)。这样,用人单位对新员工拥有了六个月的试用期,可有助于用人单位更好地对新员工考察,对达不到用人单位要求的员工可以充分利用试用期来合法解除劳动合同。

^① 《劳动法》第二十条规定:劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定工作为期限。