

## 合同期末满离职须支付违约金吗

羊大哥帮你忙

沟通热线  
88851111

近日,羊大哥接到嘉兴读者蒋师傅来电咨询,蒋师傅说,他于去年5月15日进入嘉兴一家食品企业工作,并签订劳动合同,但单位一直未给他缴纳社会保险。劳动合同约定服务期3年,如果蒋师傅违反服务期约定需向单位支付违约金3000元。

今年8月1日,蒋师傅提前30日以书面形式通知单位,要求解除劳动合同,单位以约定服务期未到期为由,要求蒋师傅支付违约金3000元,方可办理离职手续。无奈的蒋师傅请羊大哥予以帮忙。

《劳动合同法》第二十二条规定: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,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用,用人单位与劳动者约定服务期的,不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

《劳动合同法实施条例》第二十六条规定:用人单位与劳动者约定了服务期,劳动者依照劳动合同法第三十八条的规定解除劳动合同的,不属于违反服务期的约定,用人单位不得要求劳动者支付违约金。

《劳动合同法》第三十八条规定: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。用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的,劳动者可以立即解除劳动合同,不需事先告知用人单位。

蒋师傅所在的企业并未给他提供专项培训费用,对其进行专业技术培训,所以约定的服务期条款是无效的。另外,根据《劳动合同法》第三十八条,企业未依法为蒋师傅缴纳社会保险费,蒋师傅可以解除劳动合同,并不支付违约金。

同时,用人单位应当根据《劳动合同法》第五十条第一款规定,在解除劳动合同的同时,出具解除劳动合同的证明,并在十五日内为蒋师傅办理档案转移手续。

羊大哥在了解情况后,与蒋师傅所在企业的企业主王经理进行了沟通,在了解有关法律规定后,王经理表示会按照法律规定去办。

蒋师傅在拿到解除劳动合同的证明后,再次来电对本报表示感谢。

## “多亏你们帮我圆了大学梦”

诸暨检察院量身定制个性化帮教方案

通讯员何若愚 记者冯伟祥报道 “多亏了你们帮助,我才能圆上大学梦,现在我和同学相处挺好的,再也不会像以前那样冲动了。”在诸暨市检察院的谈话室里,放假回家的大学生王刚(化名)正和检察官聊着家常。谁都不会想到,此前王刚因为一时冲动差点锒铛入狱,在诸暨市检察院的爱心帮教下,他重归正途,人生轨迹发生了神奇的逆转。

当时王刚还在读中专,一天放学后他遇到了邻校的张伟(化名)、李军(化名)。双方一言不合便争执起来,眼看着双方火药味渐浓,另一名在场的同学赶紧上前把双方劝开。事后,王刚越想越不舒服,心里憋着的一口气怎么都咽不下去,于是他便通过刘杰(化名)叫来了赵某、黄某等人,几个人对张伟、李军一顿拳打脚踢,导致两人轻微伤。

事情发生后,王刚和刘杰都很后悔。当晚,两人便在家属陪同下到派出所接受调查。之后,两人被公安机关以涉嫌寻衅滋事罪移送诸暨市检察院。根据法律规定,两人可能被判判处有期徒刑一年以下的刑罚。

得知有可能被起诉判刑,这对王刚、刘杰无疑是当头一棒:“真的知道错了,当初一时冲动想教训教训他们,哪里想到事情会这么严重,太后悔了,以后绝不会再重蹈覆辙。”此时,王刚就读的学校得知此事打算开除他的学籍,这让王刚几乎陷入了绝望。接受讯问时,王刚向检察官再三

表达了对继续求学的渴望:“上大学是我的梦想,如果学校开除我了,我这辈子就完了。”

承办检察官何琼对办理此案十分慎重,“他们是未满18周岁的未成年人,对于自己的行为认识不到位,一味地惩罚会拔苗助长,处理不到位又可能让他们心存侥幸。特别是王刚目前还在读书,还要考虑到让其学业不受影响。”

检察院随即委托关工委对两人进行了社会调查,还会同市心理协会开展心理测评,邀请王刚、刘杰的指定辩护律师、侦查民警、教育局、学校老师等人员通过不公开听证程序征询案件处理意见,并说服了王刚的学校让其继续留校。综合评定显示,王刚在校表现不错,比较单纯,虽然容易冲动,但之前与同学没有发生过矛盾。而刘杰在村里表现也挺好,对父母孝顺,重活都抢着干。两人家境环境都比较和谐,具有教育矫正的条件。据此,诸暨检察院决定对二人附条件不起诉,并量身定制了个性化帮教方案。

在多方共同努力下,原本可能入狱接受刑罚改造的两人,人生轨迹在滑入歧途后重新逆转回归:王刚回归校园后,刻苦学习,抓紧时间补上案件处理中落下的课程,去年9月成功考上大学,并选择了自己喜欢的设计专业,圆了自己的“大学梦”。刘杰也在附条件不起诉后接受帮教,迅速成长,成为了家庭作坊的负责人。

# 遇到这些烦心事,该如何维权

## “宁波职工最关注十大维权问答”为劳动者答疑解惑

■记者王海霞 通讯员郁诗怡

日前,宁波市总工会官方微信公众号“甬工惠”发布了网友最关注的十大维权问答。望能警示企业、为职工维权提供借鉴。若职工有类似经历,可拨打本报维权热线0571-88851111进行投诉。

据统计,今年以来,“甬工惠”在线律师解答职工法律咨询1200余项,咨询类问题主要涉及职工带薪年假规定、工龄计算、高温津贴发放标准等,求助类问题主要涉及企业拖欠职工工资、企业发生重大变化后解除劳动合同,社保待遇落实等。

(一)

问:我老婆工伤后,伤残鉴定为十级,请问怎样向单位协商赔偿事宜? 其中工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金是不是只有转工后才可以拿到?

答:您在拿到人社局出具的工伤认定书和伤残鉴定书后,可以向单位主张工伤待遇。住院费、医药费、住院伙食补助费、一次性伤残补助金等由单位向工伤基金报销后,交给劳动者本人,停工留薪期工资则由单位按月支付。

另外,一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金是离开单位时再结算,其中一次性工伤医疗补助金由工伤保险基金报销,一次性伤残就业补助金由用人单位支付。如果单位未给您参加工伤保险,上述费用则由用人单位支付。

(二)

问:公司拖欠员工工资超过三个月,社保停缴,如果公司破产,我会得到经济补偿金吗,会把拖欠我们的社保给补缴齐吗?

答:1.因用人单位被依法宣告破产而终止劳动合同的,用人单位应向劳动者支付经济补偿金,计算时间从2008年1月1日

开始至劳动合同终止日止:根据劳动者在该单位的工作年限,每满一年按一个月计算,六个月以上不满一年的按一年计算,不满六个月的按半个月计算,支付标准为劳动者在劳动合同终止前十二个月的平均工资。

2.社保停止缴纳和处于托收中是两个概念,前者可以要求补缴,后者是公司账上没有资金。社保只有在应缴未缴的情况下您才可以向当地劳动保障监察大队举报或申请劳动仲裁来维权。

(三)

问:公司变相裁员,要我待岗,待岗有什么规定期限吗,待岗期间单位是不是要发工资?

答:法律对待岗期限没有具体规定。

关于待岗期间的工资待遇,根据《浙江省工资支付管理办法》第十八条和《浙江省劳动和社会保障厅关于企业停工停产歇业期间有关工资待遇的批复》(浙劳社厅字[2003]123号)的相关规定:

1.非因劳动者原因造成停工、停产、歇业,时间在一个工资支付周期内的,企业应当按照国家规定或者劳动合同约定的工资标准支付工资;

2.非因劳动者原因造成停工、停产、歇业时间超过一个工资支付周期,劳动者未提供正常劳动的,企业需支付给劳动者基本生活费,基本生活费的标准为当地企业职工最低工资标准的80%,基本生活费包含职工个人缴纳的养老保险、失业保险、医疗保险等费用。

(四)

问:老板不肯出具解除劳动合同证明,又拖着不发工资怎么办?

答:用人单位应当在解除劳动合同时出具解除劳动合同的证明,并一次付清劳动者工资。用人单

位口头通知解除劳动合同的行为,不应视为双方解除劳动合同,双方都应继续履行劳动合同,即员工应继续正常出勤,用人单位应依法按时发放工资。

在正常出勤的情况下,若单位超过一个工资支付周期不发放工资,劳动者可以根据《劳动合同法》第三十八条的相关规定向单位提出解除劳动关系,并要求支付经济补偿金。

(五)

问:公司突然转卖给了一个私企,员工全部打包给了下一个公司,但是大部分员工不愿意,希望公司赔偿,可以吗?

答:根据《劳动合同法》的相关规定,用人单位如果变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项,不影响劳动合同的履行。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义务的单位继续履行。

因此,只有您的公司不属于上述任一情形,员工才可以要求单位支付解除劳动合同的经济补偿金。

(六)

问:我们单位因为上级领导的原因要求把我们的部门(自动化部门)解散,强制要求我们分流到工厂或其他部门,而我们当中大部分人都不同意,如果上级强制调动我们,我们是否能得到《劳动法》的保护?

答:您所在的部门被裁撤,属于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。该情况下可在用人单位和劳动者协商一致的基础上对劳动者的工作岗位进行调整。

如果双方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,可以解除与劳动者的劳动合同,但应按照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。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。

(七)

问:既是工伤又是交通事故怎么赔偿?

答:根据最高人民法院《2015年全国民事审判工作会议纪要》,劳动者所在的用人单位未参加工伤保险,因第三人侵权造成劳动者人身损害,同时构成工伤的,如果劳动者已经获得侵权赔偿,用人单位应当承担的工伤保险责任中应扣除第三人已支付的医疗费、护理费、营养费、交通费、住院伙食补助费、残疾器具辅助费和丧葬费等实际发生的费用。

用人单位先行支付工伤保险赔偿的,可以在第三人应当承担的赔偿责任范围内向第三人追偿。劳动者所在的用人单位参加了工伤保险,因第三人侵权造成人身损害,劳动者获得第三人支付的损害赔偿后,仍有权请求工伤保险基金管理机构支付工伤保险待遇,但就第三人已支付的医疗费、护理费、营养费、交通费、住院伙食补助费、残疾器具辅助费和丧葬费等实际发生的费用,工伤保险基金可以拒绝支付。

(八)

问:老婆回老家生小孩,老婆没缴社保我有缴社保,请问能申请生育保险吗?

答:如果丈夫的用人单位为其参加生育保险并履行了缴费义务满10个月,妻子生育符合国家计划生育政策,可按规定享受生育医

疗费用待遇,不享受生育津贴。生育医疗费用相关项目按以下对应标准进行定额补偿:人工流产术(门诊)500元,人工流产术(住院)2300元,引产术(住院)2800元,正常阴道分娩3700元,阴道助产术4350元,剖宫产术5100元。

(九)

问:工龄是怎么算的?我是2011年进的厂,签的3年合同,到期又续签的!工龄是按进厂时间算,还是后面的合同时间算?

答:工龄分一般工龄和本企业工龄。

一般工龄:以工资收入为职工生活资料之全部及主要来源的工作时间。

本企业工龄(连续工龄):工人、职员在本企业内连续工作的时间。

如果您想计算在本企业的工龄应从进厂时间开始计算。如果是用来计算年休假待遇,则按照社保缴费年限来计算。另外,一般以社保缴费年限作为退休和计发养老退休待遇的依据。

(十)

问:请问我们如果星期天都加班,但是公司也不给加班费,这样合法吗?

答:如果您的劳动合同签的是标准工时制,那么用人单位在休息日安排您工作又不能安排补休的,应该支付您不低于工资的200%的工资报酬;

如果您签订的是综合计算工时制,每月累计工作时间不超过167个小时,超过167小时的部分支付1.5倍加班费;

如果是不定时工时制,不实行加班加点制度。

所以加班的具体情况要结合您劳动合同上的工时制度来确定。



## 开学第一课 先来学消防

日前,台州市开发区公安消防大队官兵在台州志远民工学校向学生讲解消防安全常识。当天是台州市各小学、幼儿园开学的第一天,台州市开发区公安消防大队组织官兵深入辖区学校、幼儿园,开展“开学第一课,先来学消防”活动,切实提高学生的消防安全意识和自我防护能力,为新学期的校园消防安全提前做好功课。

通讯员何文斌 摄

## 职工工作两年半后离职 公司应给予经济补偿金吗

记者孟万成 通讯员林静报道

台州市民王女士在黄岩区的一家模具公司工作了两年半后离职,向公司索赔经济补偿金遭拒。公司说王女士是主动辞职,而王女士却说是被公司辞退,双方各执一词。无奈之下,王女士拿着当时提交给公司的“员工辞职/辞退办理单”向法院提起诉讼,办理单上究竟是怎么写的,法院又会怎么判定呢?

日前,黄岩区人民法院审结了这起劳动争议纠纷案,认定原、被告双方符合协商一致解除劳动合同的要素,最后支持了王女士索赔经济补偿金的诉请。

【案情回顾】主动辞职还是被辞退?

2013年7月,34岁的女士到黄岩一家模具公司上班,双方签订了一份《劳动合同》,约定合同期限为3年,月工资为3700元,实际发放3490元。去年12月,王女士跟公司发生了矛盾,同月27日,王女士向公司提交了一份员工辞职/辞退办理单,载明:“辞退原因:鉴于公司内部管理矛盾升级,认定本人工作上(与李总)有分歧(与李总吵架),公司以对李总不尊重的理由辞退,本人表示没有异议。本人同意被辞退的条件如下:1.截止辞退当日为止的工资;2.辞退经济补偿金:

2个月薪资;3.2015年年底的年终奖。以上三项资金在辞退日付清。要求辞退日期2015.12.27。”

今年1月20日,模具公司在王女士提交的办理单上签署“同意”二字并盖章确认。同日,王女士办理离职手续,但双方因工资数额,是否应该支付经济补偿等问题发生争议。模具公司认为,王女士向公司提交的是辞职办理单,是主动辞职,故公司不应支付经济补偿金。

王女士向当地仲裁委申请仲裁,仲裁委裁决由模具公司支付王女士工资6126元,未支持王女士其他仲裁请求。王女士不服该仲裁裁决,向法院提起诉讼,要求公司支付她去年12月和今年1月的工资共

6980元,经济补偿金7400元。

【法官说法】用人单位应支付经济补偿金

对此,法院审理后认为,本案争议的焦点之一是被告模具公司应该支付王女士的工资金额。王女士在仲裁笔录中陈述“2015年12月工资3490元,2016年1月工资2636元”属于自认,模具公司也同意按照此标准支付工资,故模具公司应该支付王女士的工资为6126元(3490+2636)。

本案的争议焦点之二是模具公司是否应该支付经济补偿金。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条和第四十六条第一

款第二项,用人单位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,应当向劳动者支付经济补偿金。结合本案,虽然王女士于去年12月26日主动提交“员工辞职/辞退办理单”,但从王女士在“辞退原因栏”处的措词看,王女士通篇未提及“辞职”两字,提交该办理单更多是在表达同意公司的辞退,并在同意辞退时提出三个条件,公司于今年1月20日在该办理单上仅仅签署“同意”二字,应视为对整个办理单的认同,包括对王女士提出的三个条件的认同,符合协商一致解除劳动合同的要素。因此,模具公司应该补偿王女士2个月工资,即7400元。

基层在线

## 临安电网“十三五”规划通过评审

近日,临安市人民政府组织召开临安电网“十三五”电力设施布局规划评审会,市委常委副市长冯镛同志,市府办、发改局、经信局、规划建设局、国土资源局、环保局等相关部门人员以及乡镇街道分管负责人参加了会议,并就规划进行了讨论、发言。

城市建设电力先行,为保证电网建设与临安地方经济社会发展规划、城乡建设规划、土地利用规划的有效衔接,保证规划编制的科学性、合理性和前瞻性,“十三五”期间的电力设施布局规划在2015年初就启动了编制工作。

在编制工作开展前期,临安供电公司就负荷预测、需求统计、网架规划、用户走访、乡镇衔接做了大量调研工作,进行了动态基础数据收集,并实时跟踪临安各区域经济发展热点及负荷增长点,将此类数据列入规划前期投资中,与此同时,结合最新的城市规划调整,依据用地规划开展空间负荷分布预测,并针对城市饱和负荷进行电力平衡,开展远期、远景变电所及廊道布局,并在城市规划图上进行变电所及廊道布局规划。

通过此次规划,临安电网未来将形成“两源七点、双环三片”结构,即

两个500千伏电源、七个220千伏受电点、全市220千伏主干电网主要形成两个双环网、形成临安西部、中部、东部三个区块110千伏配电分区。配合“十一五”、“十二五”规划落地建设成果,解决网架结构、负荷相互转供能力、调度运行灵活性较弱的问题,并提高偏远山区存在抗自然灾害能力低、供电可靠性较低、电能质量相对较弱的现象,从而实现临安市高压电网适度超前发展,确保电力能源送得进、落得下。满足近远期及远景临安市域电力负荷及用电量增长的需求,为国民经济发展、城乡建设和居民生活提供充足安全、优质的用电保证。

郭芳

## 龙游:全力打造公路新名片



龙游县公路管理局主打重点项目工程,在“十三五”规划开局之年全力打造全新公路名片。“四边三化”320国道九里立交至建德段已全部完成,315省道综合整治提升工程已完成招标投标工作。“通景公路”溪毛线(溪口至毛连里)改建工程对进一步开发该县乡村旅游,促进南部地区经济发展具有深远意义,现该工程一期已开工,二期工程已提前进入征迁环节。

龙游公路局在抓住重点项目建设的同时也注重民生工程的建设。国省道大中修工程、国省道危桥桥梁修复改造、安保(生命防护)工程、农村公路大中修工程等多个项目齐抓并进,现阶段国省道S222龙丽线大中修4公里已完成30%,农村公路大中修工程完成20%,危病桥梁修复改造已完成招投标,安保(生命防护)工程即将进入招标投标程序。

李颖莹