

# 利用约定不明扣工资 答应辞职补偿又赖账

文 马永卿 崔蔚 摄影 展翔

## 权益顾问

公司给职工的劳动合同上没写明工资数额,还数次随意克扣工资,当职工交涉时,公司又提出给点补偿,让职工走人。然而,职工递交辞职信后,公司又赖账了。这该怎么维权呢?日前,职工陈先生为此向本报求助。

据陈先生反映,他和公司签过一份3年期的劳动合同,当时合同上没约定工资,不过,老板明确表示,每月到手工资不会低于1万元。转眼,他在公司干了大半年,但也只有在忙得昏天黑地的那两三个月拿到过到1万元收入,其他月份都没有达到。因为公司不发工资单,他也搞不清楚工资少在哪里。为此他找老板询问,老板总是找各种理由说他工作不好,所以要扣工资。最近一次发工资时,工资又少了,他态度强硬地表示无法接受老板给出的扣钱理由,要立即向有关部门投诉!老板劝他,不要着急,如果他愿意辞职走人,公司将给予他5000元的一次性补偿。于是,他当天就交了辞职信,可说好的补偿却一直不到账。他又找到老板,没想到,这次老板竟然赖账了,不承认有补偿之事。

上海阳光卓众律师事务所



资料照片

尹维耀律师表示,根据陈先生的单方面陈述,公司的做法问题很多。首先,劳动合同应该约定工资。根据《劳动合同法》的规定,劳动报酬是劳动合同应当具备的条款之一。其次,公司应该提供工资单。根据规定,企业应当书面记载支付劳动者工资的数额、项目、时间、本人姓名等,并按有关规定保存备查。企业不管以何种形式发放工资,都应当

向劳动者提供一份本人的工资清单。最后,不得随意克扣职工工资。《上海市企业工资支付办法》规定,企业不得克扣劳动者工资。有下列情况之一的企业才可以代扣工资:代缴应由劳动者个人缴纳的个人所得税;代缴应由劳动者个人承担的社会保险费和住房公积金;按法院判决、裁定代扣的抚养费、赡养费;法律、法规规定可以从劳动者工资

中扣除的其他费用。

对于陈先生目前的状况,尹律师表示劳动者确实比较被动,因为根据规定,职工主动辞职,单位是不需要给予经济补偿的,除非职工有证据证明自己遭到欺骗、胁迫、误导或是有法律规定情形的。所以,尹律师提醒广大劳动者,一定要有自我保护意识,尤其对单位的承诺要证据化,否则不能轻易递交辞职信。

## 企业调整午休制度 是否只需告知?

金女士:上月初,我所在的商场调整职工的午休时间,将本来“在岗吃饭”改为职工轮流“脱岗休息”,企业只是通过班组长告诉我们就开始执行该项制度了。请问,企业能这样做吗?

答:根据《劳动合同法》规定,用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中,工会或者职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。用人单位应当直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。由于企业推出新规定程序不到位,需要纠正。

## 代签的劳动合同 有效吗?

刘先生:最近,我在外地出差,单位通知我续签劳动合同,我委托同事代签。事后想想有些害怕,请问,这份劳动合同有效吗?

答:劳动合同是用人单位与劳动者共同协商订立的,其中约定了双方的权利义务,在劳动关系中起到很重要的权利义务保障作用。对于劳动者和用人单位来说,劳动合同是维护双方权益的依据,原则上应该由双方亲自签订。你因为出差无法及时赶回,请他人代签,这种做法是事前授权,在办理委托代理手续时,代理人的名义代为签订劳动合同,劳动合同有效,效力直接归属你。但我们还是建议,为了避免不必要的麻烦,你的委托代理手续必须清晰到位。

## 领取失业金渠道 有哪些?

仁先生:为了减少聚集,我可以在家通过APP领取失业金吗?

答:可以。上海人社APP、随申办APP、随申办微信、支付宝小程序等均以线上领取失业金。

## 劳权信箱

# 终止劳动合同须“从头至尾”计算补偿吗?

记者同志:

您好。我今有一件急事咨询,请务必尽早回复。

我是一家企业的老员工,上一年度平均月收入8800元。前不久,人事经理找我谈话,说我的劳动合同即将到期,企业不再

与我续约。

对于企业的“无情”,我只能表示理解,但在计算经济补偿金时,我与企业发生了争议。我在2008年之前,服务于同一集团下的另一个单位,共有8年工龄。2008年后,我当时服务的单

位倒闭了,集团将我的劳动关系转移到现单位,我认为我的调动是集团所为,工龄应该整体算,终止劳动合同的经济补偿金也应该“从头至尾”算。但现在的企业认为,他们只认在他们企业的工龄,其他一概不认。

请问,我与单位谁对谁错?

钟建国

钟建国:

您好。

2008年,《劳动合同法》开始施行,至今已有越来越多的职工懂得运用法律,维护自己的合法权益,这是一个好现象,但我们必须指出的是,劳动法领域的法律法规具有复杂性、多样性和地域性特点,有许多法律的运用,需要看时效,经济补偿金就是其中之一。

根据法律规定,劳动合同期满,劳动者同意续订而用人单位不同意续订劳动合同的,用人单

位应当向劳动者支付经济补偿。你的劳动合同即将期满,亦无续签之念,用人单位主动找你,要求到期终止劳动合同,那么,用人单位就应支付你经济补偿金。

你在2008年之前有8年工龄,2008年之后在同一企业工作至今。你现在服务的企业只认你的本企业工龄,是有问题的。从你反映的情况看,你当时是由集团从其下属另一个单位安排到现在的企业工作,这种安排是组织决定,当然你也是同意的。所以,只要当时原用人单位没有支付过经济补偿金,现在就可以连续计算。但切记,《劳动合同法》是从2008年开始施行的,在此之前,终止劳动合同是没有经济补偿金的,因此,如果用人单位解除你的劳动合同,你的经济补偿金可以“从头至尾”计算,而如果是终止劳动合同,经济补偿金只能从2008年起算。

文 赵竺安



打闷包

图 夏贺新