

员工入职被要求承诺业绩未到“自愿离职”

文 赵竺安 摄 展翔

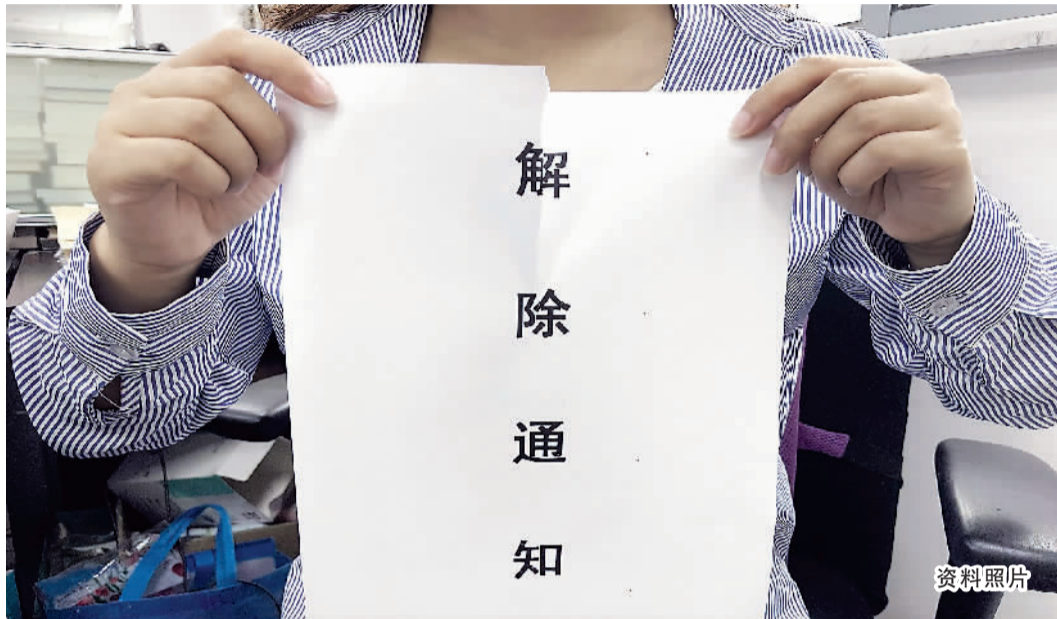
权益顾问

周先生一再解释：“我没那么傻，去签这样的劳动合同，是入职时企业硬逼的，我当时就怕企业不要我。”

为了解开心头的谜团，周先生日前向本报求助。他说，去年6月，他入职一家医药公司，担任销售代表。双方在公司事先准备的劳动合同上签名，其中合同约定，如果周先生连续三个月未完成绩效指标，无论是什么原因，其必须自愿离职。周先生说，“这么傻的劳动合同，谁会愿意签订，但若我不答应，单位也就不会与我签约，百般无奈之下，我只能头皮一硬，签下来说。”

工作以后，起初还行，后来因各种原因，周先生在年底前连续三个月未完成销售业绩，公司即要求他兑现自愿离职的承诺，可此时，周先生很是不甘。他说，当初签订这个不平等劳动合同，是在公司逼迫下才做出的承诺，现在他根本没有走人的愿望，又怎么叫“自愿离职”呢？但现实情况是，如果周先生不主动“自愿离职”，公司同样会以此名义解除他的劳动合同。

上海人桥法律服务调解中



资料照片

心主任、市劳动人事争议仲裁委兼职仲裁员曾云鹏表示，用人单位在签订劳动合同时，与劳动者约定解除劳动合同的条件，而一旦条件达成时，用人单位依照约定解除劳动合同是否有效？这首先要看劳动法律法规对此有何规定。劳动合同法第四章“劳动合同的解除和终止”中，规定了14种企业与职工解除劳动合同的情形，一般而言，企业解除职工的劳动合同，应该符合这14

种情形，而这14种情形之中，并没有用人单位和劳动者事先约定业绩不达预期的解除条件，条件成就，用人单位就可以依照约定解除劳动合同。既然如此，那么这个约定就是无效约定。无效约定对职工和企业都是没有约束力的。也因此，如果周先生不愿走，单位用这种手段对付他，就是违法解除。

曾云鹏接着说，作为用人单位一定要记住，劳动合同约定的

解除条件必须符合法定的解除条件，也就是说，劳动合同的解除，应该依照法律规定的条件解除，而不能依照劳动合同约定的超出法定的条件解除，否则，企业就是自找麻烦。

而对于职工来说，也要从中吸取教训，一个企业一上来不是考虑发展生产，发挥职工最大的工作动力和潜力，而是千方百计想着盘剥、算计，加入这样的企业，职工要好好思量了。

我可以领多久的“失业金”？

朱先生问：我在公司做了三年，最近公司要和我终止劳动合同。我已经50多岁了，很担心一时之间找不到工作。如果我失业了，是不是就可以领“失业金”？那我可以领多久“失业金”？

答：你必须注意，只有符合下列条件，才能从失业保险基金中领取失业保险金：失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年的；非因本人意愿中断就业的；已经进行失业登记，并有求职要求的。根据规定，失业人员领取失业保险金的期限，根据其失业前累计缴纳失业保险费的年限（扣除已领取失业保险金的缴纳失业保险费年限）计算。累计缴纳失业保险费满一年不满两年的，领取失业保险金的期限为2个月；累计缴纳失业保险费年限每增加1年，期限增加1个月，期限最长为24个月。

我可否请哺乳假？

林女士问：我产假马上就要结束了，但是因为家里离单位很远，家里又没有其他人帮忙照顾孩子，所以我想向单位申请休哺乳假，像我这样的情况可以申请哺乳假吗？

答：你可以申请，但是必须经过单位批准。根据规定，女职工产假期满，如有困难且工作许可，由本人提出申请，经单位批准，可请6个半月哺乳假。或者经二级以上医疗保健机构证明患有产后严重影响母婴身体健康疾病的，本人提出申请，用人单位应当批准其6个半月的哺乳假。也就是说，哺乳假指的是女职工产假期满后，经单位批准或者患有产后严重影响母婴身体健康疾病而额外享受的假期。女职工在哺乳假期间不上班，单位应按不低于女职工原工资性收入的80%发给工资。

劳权信箱

带薪年休假该如何休“好”？

记者同志：

您好。我是一家企业的人事经理。

我们企业有少数职工认为，既然企业安排年休假是义务，职工申请不是义务，那么，大家不

申请，企业如果安排了，也可休可不休，不休以后还可以找企业算账。我们认为，年休假既是国家通过企业给予职工的一种福利，也是为了激励职工更好地工作。但如果职工都采取这种

“不休”，反过来再要报酬的做法，岂不是与年休假制度出台背道而驰。

有没有“两全其美”的做法？
董凯

董凯：

您好。我们在之前的“劳权信箱”中已明确，年休假具有与众不同的鲜明特点，并据实解答了这种特点，这种做法，既是对职工的提醒，又何尝不是对企业的点拨，让企业在处理年休假问题上少走弯路呢？

作为企业，在对待职工年休假这件事上，我们认为还是可以有作为的。首先，企业要算准算足每个职工的年休假，宁愿多但绝不能少给。因为假期对于职工来说，一年到头就那么一些天数，因此显得珍贵，也因此，如果少给必然引发双方争议。其次，职工的年休假安排，企业每年都

要有相应的计划和规划，做到安排有序，松紧有致，这样，既有利于调动职工的积极性，也有利于生产的落实。再次，企业对未休年休假职工，还负有提醒之责。应该劝导劳动者及时休假。最后，如果企业确实无法安排劳动者休假，还需做好工资支付工作。

企业如果把这些“活”做干净了，还有职工能休不休、安排不休，企业完全可以采用《企业职工带薪年休假实施办法》第十条第二款规定，“用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入”。也就是说，企业主动安排，职工本人不休，且一定是书面提出不休，只有这种情形下，才可以视作职工放弃了年休假，这或许也是唯一的理由。
文 赵竺安



申请驳回

图 夏贺新

老板可以要我交押金吗？

郑先生问：我去一家饭店找工作，老板录用我后，要我交押金。老板可以收我押金吗？

答：不可以。因为《劳动合同法》明确，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。
文 崔蔚