

离职竟要经过26道审批流程

问诊台

据《法治日报》报道,“提出离职申请,公司告诉我得经过26道审批流程,这年头离职这么难吗?”近日,在广东深圳某公司上班的李女士离职时遭遇了困扰。记者调查发现,有类似“规矩”的公司并非个例。那么,用人单位是否可以设置如此繁杂的离职审批流程呢?

离职不能法外增设条件

上海财经大学法学院教授、中华全国总工会理论和劳动关系智库专家吴文芳向记者介绍,公司可以设置离职流程,但不能违反法律规定,不能在法定条件外增设条件,例如要求获得上级批准或必须满足特定工作条件。

除了流程繁杂,采访中,记者注意到一些公司还会故意在离职流程中设障碍,“卡”住员工不让离职。

在吴文芳看来,公司虽享有用工自主权,可设定合理的离职流程,但劳动者提前通知并办理离职手续后,用人单位不能强制其继续工作或扣押相关离职证明材料,这样的“卡”离职超出合理范畴,涉及违反劳动法律。《劳动合同法》第50条明确了用人单位在解除或终止劳动合同时应承担开具终止证明、办理档案和社保关系转移手续、支付工资和经济补偿等义务,如果违反相关规定,用人单位可能面临行政处罚,还需赔偿员工相应损失。

遭刁难劳动者可维权

北京天驰君泰律师事务所合伙人郭政律师提醒,有此类遭遇的劳动者可以采取以下措施保障自己的合法权益:员工应及时留存证据,保留所有与离职申请相关的书面记录,包括提交申请的时间、与公司沟通的记录等;员工可以向用工所在地劳动保障监察部门进行投诉举报;还可以向用工所在地劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求公司出具离职证明并办理档案及社保关系转移等离职手续;如果对仲裁裁决不服,员工可以依法向人民法院提起诉讼。

而吴文芳认为,合理的离职审批流程须遵循多方面基本原则,保障员工合法权益并确保公司平稳过渡,这样既能提升管理效率,又可减少劳动争议。

“在合法基础上,审批流程设置需遵守民主与透明原则,作为涉及劳动者切身利益的规章制度或重大事项,需经民主程序平等协商确定,公示后明确告知劳动者,让员工清楚知晓离职具体步骤、所需时间,如书面通知、工作交接、工资结算、社保转移等事项,同时公司要提前告知员工离职流程具体要求,避免因不清楚流程而延误。同时,流程设置还应符合效率性原则,即追求简化高效,减少烦琐审批环节,在法定时间内完成离职审批,及时办理工资结算、社保转移等手续,防止拖延员工离职时间影响其职业规划与新工作入职。”吴文芳说。

吴文芳还建议,公司离职流程需涵盖合理善后处理环节,比如离职面谈虽非强制,但有助于了解离职原因、改进公司管理,能够妥善解决工资、社保、休假等遗留问题。“只有以尊重平等态度进行,避免强制或严苛问询,离职流程才能有效地保障员工的合法权益,避免因流程不当而引发的劳动争议,并确保公司顺利运作。”(孙天骄)

法律咨询

临时工受重伤 应当由谁赔偿

我大伯平时会做临时工,最近他在替人打扫库房时受重伤,但雇主说他们之间不属于劳动关系,受伤是我大伯的责任。请问他的医疗费应当由谁赔偿?

【解答】

你大伯和雇用他打扫库房的公司或者个人之间属于劳务关系。

根据《民法典》的规定:个人之间形成劳务关系,提供劳务一方因劳务造成他人损害的,由接受劳务一方承担侵权责任。接受劳务一方承担侵权责任后,可以向有故意或者重大过

失的提供劳务一方追偿。

提供劳务一方因劳务受到损害的,根据双方各自的过错承担相应的责任。

因此,雇用你大伯打扫库房的公司或者个人,对他因为受伤而产生的医疗费等费用应当承担赔偿责任。

如果你大伯自身对于受伤存在过错,那么可以减轻对方的责任。

想要订立打印遗嘱 需要注意哪些要点

我爷爷行动不便,希望口述遗嘱内容由我帮他书写或者打印出来,而我感觉打印出来更清楚一些。请问订立打印遗嘱需要注意哪些要点?

【解答】

《民法典》规定:打印遗嘱应当有两个以上见证人在场见证。遗嘱人和见证人应当在遗嘱每一页签名,注明年、月、日。

根据上述规定,订立打印遗嘱必须有两个以上与继承无利害关系的见证人全程在场见证,并且应当在遗嘱的每一页签名。因此,你是不能作为遗嘱见证人的,必须另外找两个以上的见证人进行打印和签名。

离职不办交接 会有怎样后果

因为和部门领导存在严重矛盾冲突,我向公司递交了辞职申请,第二天就上交了电脑并离开了公司,但是公司一直让我再回去一趟办交接手续。请问如果我予以拒绝,可能产生哪些后果?

【解答】

根据《劳动合同法》第五十条规定: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,并在十五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。

用人单位对已经解除或者终止的

劳动合同的文本,至少保存二年备查。

根据上述规定,如果劳动者不办理工作交接,用人单位可以拒绝或延迟出具离职证明,进而影响劳动者下一份工作的入职。

此外,现在很多公司在招聘和录用员工时进行背景调查,如果劳动者在离职时未妥善处理工作交接事宜,不仅可能引发与用人单位之间的法律纠纷,还可能对个人的职业声誉造成不良影响。

约定试用期限 是否符合规定

我最近应聘入职一家公司,公司提供的劳动合同中约定合同期为两年,试用期为三个月,同时约定了我的每月工资数额,但试用期工资需要打八折。请问这样的合同是否符合法律规定?

【解答】

对于试用期的期限,《劳动合同法》规定: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;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的,不得约定试用期。试用期包含

在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。

对于试用期的工资,《劳动合同法》规定:劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

根据上述规定,公司和你签订为期两年的劳动合同,约定试用期为三个月是违反法律规定的,但对于试用期工资的约定符合规定。