

热线问答

问：签订劳动合同是否就是劳动关系建立？

某电子制造企业因缺工较多，于今年初到西南某省招工，通过当地职业中介组织的协助，公司与30名工人签订劳动合同并约定于次月25日前到公司报到上班。在中介机构带领这批员工到公司上班的路上，他们所乘坐的大巴发生交通事故导致11名工人受伤，在获得运输公司赔偿后，这些受伤工人向公司提出要按工伤标准补足待遇，理由是公司已经和他们办理了招工手续并签订了劳动合同，他们是在来公司上班途中遇到的交通事故，依照法律规定应享受工伤保险待遇。请问公司是否有义务满足这些工人的要求？

答：根据工伤保险条例第十四条第六项规定：职工在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的应当认定为工伤。

该案件是否属于工伤事故且劳动者能否享受工伤保险待遇的前提是劳动者是否与用人单位建立劳动关系。这些工人虽然已经和用人单位签订了劳动合同并办理招工登记手续，但是签订劳动合同并不意味着与用人单位建立劳动关系。根据《劳动合同法》第7条和

和第10条规定，用人单位与劳动者在用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系从用工之日起建立。劳动合同的签订和劳动关系的建立是两个概念，在用人单位和劳动者办理招工手续并签订劳动合同的情况下，因为没有实际用工，劳动关系还是没有建立，因此，该事故不能认定为工伤，用人单位没有义务为这些受伤员工承担责任。

问：员工再婚是否可以享受晚婚假？

我单位一名员工是再婚，前面一次结婚也在我们单位，我们已经按规定给他晚婚假，现在再次结婚我们还要给他晚婚假么？

答：婚假是劳动法和人口与计划生育法规中给予晚婚人员的一个法定假期，根据《婚姻法》和原劳动保障部《关于对再婚职工婚假问题的复函》等规定及国家

有关职工婚丧假的规定精神，再婚者与初婚者法律地位相同，因此，晚婚假期规定是不分初婚和再婚的，应当一视同仁给予。

问：公司规章制度规定同一公司员工不得谈恋爱是否有效？

我们公司规章制度明确规定：禁止员工之间不得谈恋爱和结婚，如果员工之间谈恋爱或者结婚其中一方必须自己选择离职，否则公司有权给予辞退。现在有两个员工因为谈恋爱被公司发现，公司依照规章制度要他们中一个自行离职时，他们却提出公司是妨碍他们婚姻自由，公司如果辞退他们则属于违法解除劳动合同。请问：机关事业单位还有规定任职回避制度，规定近亲属有隶属关系的同一个部门任职，为防止近亲属之间相互串通和包庇损害公司的利益，我们公司规章制度中已经明确规定这一条款，为什么就不可以呢？

答：我国《婚姻法》和《民法通则》明确规定了公民有婚姻自主权和禁止干涉婚姻自主的行为。公民有权利自主决定婚姻的状况，即是否谈恋爱和结婚，以及和谁谈恋爱和结婚，公司规章制度中的有关禁止员工

之间谈恋爱和结婚的规定，应有失公平合理且违反了国家的法律规定，规定无效，而且公司如果执行这类规定给劳动者造成损害的，还要承担损害劳动者的赔偿责任。

问：职工不同意单位调岗安排拒绝上班算旷工吗？

我单位是一家电子元件生产企业，今年4月份，公司采购部经理因为违规收取客户较大数额回扣被举报，经公司查证情况属实。按照公司规章制度本应将他开除处理，公司老板考虑到他长期来对公司有较大的贡献，决定免掉其采购部经理的职务，将他调整到生产部当普通管理人员。公司人力资源部将处理决定给他时，他提出：公司和他劳动合同中签订的岗位为采购部经理，现在公司要变更他的工作岗位应该先变更劳动合同，否则他不会去上班。果真过了15天，他没有按照公司通知要求去生产部上班，公司负责人非常生气，打算以其旷工超过3天为由开除他，现在先让我们咨询一下可不可以。

答：对该员工的违规处理你公司虽然可以其严重违反公司规章制度为由与其解除劳动关系，但是你公司选择了“从轻”处理方式，只是采取免职并调整其工作岗位方式，从法律层面来说这种行为就是属于变更劳动合同，该员工提出变更劳动合同的要求是合法的，公司在没有办理书面变更劳动合同的情况下，以其“旷工”来处理是不妥当。正确的做法应该是在处理其收取回扣事件时，就要和他谈妥处

理方案，最好让他“自己提出协商申请，而公司同意其请求”方式来做，否则他以公司未经协商一致变更其工作岗位为由，拒绝到新岗位上上班从法律角度来说来说是合法的。

特别要指出的是：你公司还在用“开除”的处理方式来处置违规劳动者是不恰当的，公司应该尽快修改和规范公司规章制度，正确的用语应该“解除劳动合同”或者“解除劳动关系”。

问：劳动者违规操作造成工伤事故，单位可否追究其经济损失责任？

我公司一名货车司机因为酒后开车并超速行驶，在转弯时冲出道路撞到灯柱，结果车毁人伤，给公司造成了60多万的直接经济损失。经工伤认定和劳动能力鉴定，该员工属于完全丧失劳动能力，在商业保险理赔后，公司还得为这起事故支付近36万元。因公司没有依法为该员工申报和缴交社会保险，因此该员工的工伤保险待遇依法应该由公司承担，在员工向公司提出一次性领取伤残待遇时，公司认为该员工因为严重违反交通法和公司安全生产操作规程，给公司造成了严重经济损失，因此，要求该员工依照公司规章制度承担相应的损失。员工的律师提出工伤案件应适用“无过错原则”，认为单位要求员工承担经济损失于法无据。请问：公司是否有权要求该员工承担经济损失？

答：工伤事故的责任承担适用无过错原则指的是：劳动者发生工伤事故受伤害时应享受的工伤待遇，因该法定权利是法律赋予的，只要属于工伤事故则用人单位不能因劳动者负有责任而剥夺其享受工伤待遇的权利。

《厦门市企业工资支付条例》和原劳动部《工资支付暂行规定》中均有关于劳动者造成用人单位经济损失赔偿的相关规定，而《安全生产法》、《道路交通安全法》和《民法通则》中也有关于违反安全操作规程和安全生产制度的法律追究责任规定，对造成重大事故的，还要追究其刑事责任。因

此，对主观恶性造成经济损失的单位可以要求其承担全部责任，对过失造成的经济损失则要在考虑工作岗位危险程度、技术技能、工时制度、设施设备、培训管理、监管力度等因素，依照公司和劳动者本人的过错程度确定责任，在不影响劳动者日常生活的前提下，要求其承担相应比例的经济损失责任。对劳动者的一般过失行为则不可以要求其承担损失赔偿责任。要求劳动者为过错承担责任的还必须在单位规章制度或者与劳动者签订的劳动合同中有明确的规定。