

图说劳动·保障

@劳动者 你应该知道的  
自动离职

临近年终,想换工作的劳动者不在少数。今天,小编带大家了解一下自动离职那些事儿。

什么是自动离职

自动离职是指劳动者终止劳动关系时不履行解除手续,擅自出走离岗,或解除手续没有办理完毕即离开单位。

自动离职区别于劳动者单方解除劳动合同

在我国,劳动者享有预告解除和即时解除劳动合同的权利。

在用人单位以暴力、威胁等手段强迫劳动者劳动,或违章指挥、强令冒险作业危及人身安全时,劳动者可立即解除劳动合同,不需事先告知用人单位。

而劳动者自动离职时,若不符合上述无需事先告知用人单位的情形,给用人单位造成损失的,应承担相应的赔偿责任。

自动离职区别于用人单位解除劳动合同

由于劳动者自动辞职后,劳动关系是否解除处于不确定状态,用人单位难以以辞职确定解除劳动关系的事由。实践中,用人单位往往以自动离职为由作出解除劳动合同的决定。

自动离职区别于双方协商一致解除劳动合同

根据《劳动合同法》,用人单位与劳动者协商一致,可以解除劳动合同。而劳动者自动离职与用人单位按自动离职处理均不属于双方合意解除。

不符合法定情形的自动离职,是劳动者违法解除劳动合同的行为,用人单位可基于法律规定要求劳动者赔偿损失。

策划:李丹青 制图:肖婕妤

焦点关注

因解除劳动合同前未通知工会,宁波一家公司被判定违法开除旷工员工,企业为何赔偿近10万元?

本报记者 邹偶然  
本报实习生 隋澳琳

员工连续无理由旷工,如果违反单位的规章制度且该制度合法,企业有理由将其辞退。然而,日前,浙江宁波一家企业因员工无故旷工3日将其解雇,最终却要赔偿员工近10万元。其原因就在于,该企业未通知工会就与员工解除劳动合同。记者采访发现,类似案件不止这一起。专业人士建议,用人单位应依法成立工会组织,并在与员工解除劳动合同前,依法履行通知工会的程序,如果该单位未成立工会,则需向上级工会征询意见。

因未事先通知工会被判违法解除

2013年10月25日,张某入职宁波某机械制造有限公司,担任产品设计工程师。2018年5月2日至4日,他连续旷工3天。张某所在的公司认为他严重违反公司规章制度,并在2018年5月7日,向张某出具了《解除劳动合同通知书》。对于被辞退的事实,张某表示难以接受。于是,他申请了劳动仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金9.8万余元。2018年9月,当地仲裁委驳回了他的仲裁请求。张某不服,认为公司解除劳动合同未事先通知工会,属于违法解除,于是向法院起诉。

“告知工会是前置程序”

近年来类似案例还有许多。不少企业因没建工会,使得原本看似“有理”的事情,最终反而要掏赔偿金。2015年时,深圳就发生过一起类似的案件。张某于2012年7月入职深圳某网络科技有限公司,从事运营工作,入职时双方签订3年劳动合同,约定张某每月工资3500元。2015年3月,张某在没有请假的情况下,连续旷工3天。其间部门负责人多次与张某联系,均没有联系上他本人。2015年4月,公司向张某住所发送《解除劳动合同通知书》,通知书上明确写有“员工在岗期间连续旷工3日,已经严重违反公司规章制度”,依据《劳动合同法》以及《员工手册》的规定,依法与张某解除劳动合同关系。这起案件后续的发展与前述宁波案件如出一辙。最终,张某获赠2.1万元。在这些案件中,职工被辞退的重要原因是用人单位在与职工解除劳动关系前未能履行法定程序,企业内部规章也未能与法律有效衔接。对此,浙江素豪律师事务所高级合伙人王露莺律师指出,用人单位在制定、修改或决定有关劳动纪律等涉及劳动者切身利益的规章制度时,应经职工代表大会或全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或职工代表平等协商确定。“在经过了民主程序且内容不违法的情况下,规章制度可以作为处理案件的依据。”同时,如果用人单位已经在规章制度中规定了旷工三天及以上构成严重违纪的条例,旷工的员工确实存在违纪的事实,王露莺认为,这时用人单位可以向员工提出解除劳动合同的要求,但是在解除前,要将理由通知工会。

根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》,建立了工会组织的用人单位与员工解除劳动合同,但未按规定事先通知工会,劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位支付赔偿金的,法院应予支持,但起

方寸之间绣绝活儿

近日,毕跃英在车间与工人交谈。她自幼学习彝族刺绣。作为国家级非物质文化遗产传承人,毕跃英开设了一家取名“方寸间”的工作室,为当地妇女传授刺绣技艺。

新华社记者 尹琳逵 摄

## 人社部 举办职业技能提升行动服务周活动

本报讯(记者李丹青)近日,全国职业技能提升行动服务周活动在县级以上城市开展。此次活动主题是“深入实施职业技能提升行动,稳就业惠民生帮企业促发展”,服务对象主要为企业、院校、培训机构、技能鉴定评价机构和城乡各类劳动者。

据介绍,活动期间,通过集中宣讲、现场咨询、走访基层、定向推送等方式,解读了技能提升行动等政策内容。同时,因地制宜开展集中服务活动,为劳动者、企业、院校和培训机构送政策、送资金、送服务,并面向企业、院校等服务对象,受理和办理各类审批手续。此次活动,引导和鼓励了劳动者积极参加有针对性的职业技能培训,激发和促进培训主体积极参与职业技能提升行动。

## 青海 推行职称竞聘上岗制

本报讯(记者邢生祥)近日,青海省人社厅印发职称系列文件,从完善职称制度体系、创新人才评价机制等多方面,为专业技术人员职业发展提供空间,并提出推行竞聘上岗新机制,在“竞聘矛盾”突出的事业单位推行岗位聘任任期制、第三方评价等动态调整机制,打破“一聘定终身”的制度弊端。

据介绍,青海将对专业技术人员岗位表现实行定期考核、量化打分,督促中高级岗位人员在其位施其技。同时,该省人社厅会同相关行业主管部门制定水利、林草、农牧系列基层职称“定向评价、定向使用”评价标准,打破了基层专业技术人员“过独木桥”的单一评价模式,让他们有了“双线”晋升通道。

## 宁夏 推行工伤保险医疗费即时结算

本报讯(记者马学礼)工伤职工及其家属为报销医药费来回跑路在宁夏即将成为历史。记者近日从宁夏人社厅获悉,宁夏将全面启动工伤保险住院费用即时结算,参保工伤职工凭社保卡即可在协议医院即时结算医疗费用。

据介绍,宁夏开发了以工伤认定、劳动能力鉴定、就医结算、财政请款及社保卡综合应用为主要内容的工伤保险即时结算系统,工伤职工不再需要提供工伤认定和劳动能力鉴定材料,持社保卡即可申请或享受工伤保险待遇,报销周期缩短为即时到账,个人费用实现“零垫付”。此外,还建立参保缴费、认定鉴定、待遇支付、财政请款、审核拨付全程闭环运行模式,工伤职工的住院伙食补助费出院后,可以直接支付到本人社保卡账户。

有职工纳闷:个税为何越扣越多?

专家解读何为“税率跳档”

应对“35岁危机”,学习才是硬道理

临近年底会不会不再增加。

“个税改革前是按月计算,月度收入不变的前提下,每月税额基本不变。”李旭红告诉记者,今年个税的征收由原来的按月代扣代缴改为累计预扣法,这种计算方法的特点是年度内个税扣除呈现前低后高趋势,随着累计应纳税所得额的提高,会产生“税率跳档”。

记者了解到,转变为累计预扣法后,采用个人

不断为自己树立新目标。”

为此,马楠楠专门在网上买了一套二级建造师的教程。每天下班后,她都会坚持学习两个小时,“争取明年把证书考下来。这样等到机会来临时,最起码自己是离机会最近的人。”

和她们不同,36岁的老张已经从学习中受益。他原本在一家外企工作,福利待遇都不错,可近年来,企业经营每况愈下。今年,老张正式离职,开始找新工作。

“平时,我自学技术,水电焊、钳工、铆工,都会干,不愁找不到新工作,顶多一开始少挣点,但凭我的技术和学习能力,以后的收入肯定低不了。”老张自信满满地说,目前他已被两家条件不错的公司录用,等具体对比后再决定去哪家。

与其恐慌不如好好磨练技能

采访中,记者发现,“35岁”职场焦虑,是个较为普遍的现象。

随着年龄增长,劳动者身体机能下降不可避免。同时,在信息时代,一方面知识、技能以及生产条件更新换代转型升级速度加快,另一方面,“35岁”群体的学习能力也在不断下降,这些均固化了市

企业应依法成立工会组织

考虑到劳动者和用人单位间力量失衡的现实,现行法律规定了用人单位解除劳动合同应通知工会研究工会意见的制度。那么,如果用人单位是没有成立工会的企业和小微企业,应该怎么办?王露莺说,“那就征求上级工会的意见,把事实告知上级工会。这是解除劳动合同的重要程序,用人单位一定要慎重。”

在最高法院通过司法解释建立了补充通知制度后,仍有因未通知工会而被判定违法解除的案例,中央财经大学教授、劳动法和社会保障法研究中心主任沈建峰认为,多数是用单位法律意识淡薄,劳动法知识欠缺的结果。从制度完善的角度看,他认为应强化工会对解除劳动合同表达异议的后果。“在一些国家,解除通知劳动者利益代表机构后,如果该机构表示反对,则推定解除违法。”

王露莺建议,企业应依法成立工会组织。她认为,建立工会能使公司的各项规章制度有法可依,把纠纷预防在先,协商在前,使企业与职工共享发展。

当出现劳动纠纷时,王露莺说,用工双方可以联系当地工会进行咨询。她以宁波举例,宁波市总工会微信公众号“甬工惠”中,开设有“在线律师”的咨询窗口,方便用工双方随时随地向工会寻求法律援助。

青岛4家企业 自主评价130位技能人才

本报讯(记者杨明清 通讯员张琳艳)记者近日从青岛市人社局获悉,该市分别在青岛啤酒公司、海尔集团公司举行职业技能等级证书颁证仪式,共有130人获得啤酒酿造工、家用电冰箱制造工等职业技能等级证书,这也是山东省首批企业自主评价的职业技能等级证书。

“改革让大家很有获得感,激活了大家的干劲,现在身边的同事跃跃欲试,希望能在下一期评价中获得好成绩。”青岛啤酒的李延丰手捧金牌技能专家(高级技师)等级证书,难掩内心的激动。近15年来,他凭借过硬的技术和执着的钻研精神,多次在该公司的技能大赛中脱颖而出,先后被聘为公司首席技师、金牌技能专家等,并获得“青岛市优秀青年岗位能手”称号。

据了解,今年以来,青岛市人社局以服务企业、服务技能人才为目标,推进企业技能人才自主评价工作,首批有4家企业获批准开展试点工作。此次企业技能人才自主评价,通过对综合职业能力、工作业绩、职业道德和工匠精神等多维度进行评审,获评的技能人才在职业发展上将获得更多成长的平台和机会。

青岛市人社局有关部门负责人表示,下一步将加强过程监管,落实有关政策,同时指导企业优化完善评价流程,提升评价质量,不断扩大试点范围,争取尽快在全市推开,力争为青岛市技能人才队伍建设和经济发展作出更大贡献。

档”。扣除“五险一金”后,洪皓的月薪为1.5万元,并享受每月1000元的子女教育专项附加扣除,他在1月预缴的个人所得税应如下计算:(15000×1-5000×1-1000×1)×3%=270元。由于此时年收入还没有超过3.6万元,是按照3%的税率计算。而到了5月时,洪皓的年收入已达到了4.5万元,超过3.6万元的“第一级税率”,应按照第二级10%的税率计算,因此5月的预缴额应为900元。

虽然预缴个税较年初时有所增加,但洪皓全年须缴个税低于去年。李旭红又帮他算了一笔账,今年全年洪皓预缴个税为8280元,相比去年1.92万元,少缴了1万多元。

了解这些“知识点”后,洪皓喜出望外,“原来只是算法有变”。受益于个税改革的职工不止洪皓一人。从国家税务总局发布的前三季度数据来看,个税累计人均减税1764元。国家税务总局减税办常务副主任蔡自力表示,这直接增加了职工收入,提升了职工获得感。

场实际用工需求与劳动者能力相对不足的矛盾,也是引发“35岁”职场焦虑的重要原因之一。

而缓解这一焦虑的根本路径是推动终身学习,强化职业培训。有学者认为,信息时代是个知识爆炸的时代,任何人不及时学习、更新知识,都有可能被淘汰,所以每一位劳动者都应拥有终身学习的意识。

同时,政府、工会、企业也应在职业学习和职业技能培养中发挥应有的作用。在这一点上,2018年5月颁布的《国务院关于推行终身职业技能培训制度的意见》做出了及时且必要的制度安排。

而在推动终身学习的过程中,劳动领域的专业人士认为,应保障劳动者必要的休息休假时间,为其开展各项学习提供时间前提。更换一个员工的最好方式就是让他忙到没有时间学习,他认为落实和完善《劳动合同法》中规定的工时制度,对于解决“35岁”焦虑意义重大。

“其实对一些传统行业来说,经验丰富的中年人反而比较有优势。如果有真本事,劳动者在跳槽和后续工作中表现优秀,用人单位自然也会给予对等待遇。”在一家建筑公司有着一十多年人力资源管理经验的倪女士建议,“35岁”群体应注重在企业上发挥自身优势,积累人脉,与其恐慌,还不如好好磨练技能,主动出击、以攻为守。