

出于增长社会知识、增添工作经历、增加助学收入等种种目的,许多大学生往往会利用暑假进行打工。可一些不法用工单位也恰恰看中了这一点,并为大学生们设置了诸多陷阱。希望以下来自去年暑假的案例,既能提醒大学生们提高警惕,也告诉大学生们遭遇陷阱有权说“不”!

大学生暑期打工 面对陷阱有权说不

□廖春梅

被收入职押金 有权索回

【案例】

2015年7月6日,大二学生刘晓燕回到家中不到两天,便迫不及待地和事先约好的三名同学,来到在网上已经谈好的一家公司打暑期工。公司对她们的到来先是表示热烈欢迎,后又提到了一条之前没有说过的条件:必须缴纳1000元押金,如果她们期间违反公司的规章制度或劳动纪律,则没收押金;如果能够遵守,则在她们离职时返还;要是表现很好、工作积极,还能加倍奖励。

刘晓燕等原本来自农村,既听话懂事,又吃苦耐劳,自然没有将此条件当作回事,并东拼西凑地交上了押金。谁知不到一周时间,四人便被公司以生活用品摆放位置不对、乱丢纸屑、就寝后玩手机等解聘。直到此时,四人如梦初醒:公司在骗取押金。

【点评】

刘晓燕等有权索回被收取的押金。《劳动合同法》第九条规定:“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。”第八十四条第二款也指出:

“用人单位违反本法规定,以担保或者其他名义向劳动者收取财物的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。”正因为公司向刘晓燕等收取押金的行为明显违法,决定了其必须无条件地承担对应的法律责任。

被收培训费用 有权要回

【案例】

2015年7月8日,当郭春萍等7名大学同学按照在网上的报名、如期来到一家自称月收入可超过6000元的公司上班时,公司一面表示此前说定的工作岗位、工作时间、工资待遇不变,一面提出必须进行上岗前培训,每人必须缴纳600元培训费用,如果培训结束考试合格,自然留用;反之,则不能录取且应当自担培训费用。

见公司还暗示培训的内容都是一些基本常识,考试也不过是为应付上面检查而走形式,加上自己本来就是“学霸”级人物,郭春萍等心中的疑虑很快烟消云散。谁知,考试的题目却与培训的内容大相径庭,甚至根本就是偏题怪题,以至于考试下来,郭春萍

等竟无一人及格。所交的费用自然成了公司的囊中之物。

【点评】

郭春萍等有权要回已交的培训费用。《劳动法》第六十六条规定:“用人单位应当建立职业培训制度,按照国家规定提取和使用职业培训经费,根据本单位实际,有计划地对劳动者进行职业培训。从事技术工种的劳动者,上岗前必须经过培训。”《企业职工培训规定》第九条也指出:“企业应将职业培训列入本单位的中长期规划和年度计划,保证培训经费和其他培训条件。”即对劳动者进行培训是用人单位自己的职责,所需要的费用也只能由用人单位承担,而不能将成本转嫁给劳动者。与之对应,本案公司自然必须退费。

工资被打水漂 有权索要

【案例】

2015年7月10日,徐蕊卉等三名大学同学依约来到一家公司上班。一个月后,徐蕊卉等却不仅没有拿到约定的工资,甚至还被公司要求补交伙食费用,理由是:按照彼此的约定,公司对徐蕊卉等实行的是计件工资,保底金额为当地政府规定的最低工资。可徐

蕊卉等实际完成的计件任务,还不到约定数额的60%,而这一数额所为公司创造的经济效益,还不够公司为徐蕊卉等提供的包食包住费用。

虽然徐蕊卉等坚持以自己从来没有过迟到、早退,乃至不时自觉加班加点,工作期间也从未消极怠工,一直是全身心地投入工作,之所以不能完成任务,完全是因为定额太高,对她们来说根本就无法完成等理由抗辩,但公司就是我行我素。

【点评】

徐蕊卉等有权要求发放工资。《最低工资规定》第十二条规定:“实行计件工资或提成工资等工资形式的用人单位,在科学合理的劳动定额基础上,其支付劳动者的工资不得低于相应的最低工资标准。”其中的最低工资标准,是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下,用人单位依法应支付的最低劳动报酬。与之对应,姑且不论本案所涉计件定额是否合理,但在徐蕊卉等已经按时上班乃至不时加班,且未消极怠工,即已提供正常劳动的情况下,公司自然必须发放最低工资。

为逼前妻复婚虐女儿 可以撤销前夫监护权

编辑同志:

一年前,我与前夫离婚时,因前夫死不松口,我只好违心答应9岁的女儿随前夫共同生活,由前夫进行监护。不久,前夫便后悔离婚,并多次要求与我复婚。

因一再被我拒绝,前夫便利用我对女儿感情深厚,彼此有着难于割舍的情结,动不动殴打女儿,甚至常常致使女儿遍体鳞伤,企图以此为筹码逼我就范。

我虽然百般制止,前夫却变本加厉。前夫的所作所为,反而更坚定了我拒绝与其复婚。

请问:为了女儿成长,我能否请求法院撤销前夫的监护权,并变更由我抚养?

读者:龚娜

龚娜读者:

你有权要求撤销前夫监护权并变更抚养关系。

一方面,《最高人民法院关于人民检察院 公安部 民政部关于依法处理监护人侵害未成年人权益行为若干问题的意见》第35条规定:“被申请人有下列情形之一的,人民法院可以判决撤销其监护人资格:(一)性侵害、出卖、遗弃、虐待、暴力伤害未成年人,严重损害未成年人身心健康的;(二)将未成年人置于无人监管和照看的状态,导致未成年人面临死亡或者严重伤害危险,经教育不改的;(三)拒不履行监护职责长达六个月以上,导致未成年人流离失所或者生活无着的;(四)有吸毒、赌博、长期酗酒等恶习无法正确履行监护职责或者因服刑等原因无法履行监护职责,且拒绝将监护部分或者全部委托给他人,致使未成年人处于困境或者危险状态的;(五)胁迫、诱骗、利用未成年人乞讨,经公安机关和未成年人救助保护机构等部门三次以上批评教育拒不改正,严重影响未成年人正常生活和学习的;(六)教唆、利用未成年人实施违法犯罪行为,情节恶劣的;(七)有其他严重侵害未成年人合法权益行为的。”

你女儿常被前夫殴打,甚至常常遍体鳞伤,无疑与第(一)项中的“暴力伤害未成年人”吻合。

另一方面,你可以诉请法院变更抚养关系。

《最高人民法院关于人民法院审理离婚案件处理子女抚养问题的若干具体意见》第16条规定:“一方要求变更子女抚养关系有下列情形之一的,应予支持。(1)与子女共同生活的一方因患严重疾病或因伤残无力继续抚养子女的;(2)与子女共同生活的一方不尽抚养义务或有虐待子女行为,或其与子女共同生活对子女身心健康确有不利影响的;(3)十周岁以上未成年子女,愿随另一方生活,该方又有抚养能力的;(4)有其他正当理由需要变更的。”

与之对应,正因为前夫的虐待,足以影响女儿的健康成长,而你具备抚养能力,决定了你当然有权要求变更抚养关系。

(颜东岳)

女工不知怀孕 协商解除劳动合同不能反悔

□张义鸽

【案情简介】

何某为某宾馆前厅部员工。某宾馆与何某签订了劳动合同,并为何某缴纳了社会保险。2015年11月25日,何某与某宾馆签订了劳动合同解除协议书,某宾馆与何某于当日协商一致解除双方劳动合同,并支付何某解除劳动合同的经济补偿金11820.66元。

2015年12月14日,何某去医院检查,发现在解除劳动合同前自己已经怀孕。何某主张在不知情已经怀孕的情况下签订的协商一致解除劳动合同协议书,应属于重大误解,双方签订的协商一致解除劳动合同协议书应属无效,要求撤销解除劳动合同协议书,继续履行原劳动合同,并支付2015年12月26日至2016年1月31日期间的工资。

某宾馆辩称:双方签订的解除劳动合同协议书时,不存在显失公平或重大误解。协议内容合法,是双方真实意思表示。有关法律虽然规定了女职工在孕期、产期、哺乳期内,用人单位不得解除劳动合同,但仅适用于用人单位单方解除劳动合同且员工无

过错的情况,不适用协商解除劳动合同。何某作为一个具有完全民事行为能力的人,其在签署协议书时应该对自己的生理和生活状况有准确的了解。宾馆作为用人单位无法主动了解一个女性员工的生理和生活状况。即使在签署协议书时已经怀孕,何某也应为自己的疏忽大意自行承担责任,而不是用人单位,故不同意何某要求撤销解除协议书,继续履行原劳动合同并支付工资的请求。

【仲裁结果】

裁决驳回何某的请求。

【法理剖析】

《劳动合同法》第42条规定,女职工在孕期、产期、哺乳期内,用人单位不得根据《劳动合同法》第40条、第41条解除劳动合同。也就是说,女职工在“三期”内的,用人单位不得依据劳动者不胜任工作、医疗期届满、客观情况发生重大变化或者经济性裁员为由单方面解除劳动合同。但对协商解除劳动合同的,法律并不禁止。

当然,问题的关键在于,何某与单位协商解除劳动合同,是否构成重大误解。在《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》以及相关的配套法规中是没有关于“重大误解”的规定的,目前只能根据《民法通则》中关于重大误解进行解释。

最高人民法院《关于贯彻执行〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的意见(试行)》71条规定:“行为人因对行为的性质、对方当事人、标的物的品种、质量、规格和数量等的错误认识,使行为的后果与自己的意思相悖,并造成较大损失的,可以认定为重大误解。”此类合同可以申请撤销或者变更。因此,重大误解是有条件的,即必须基于行为性质、对方当事人等错误认识,使自己的行为后果与本意相反。

而本案中,何某在签署协商解除劳动合同书时,应当知道协商解除后的法律后果,至于合同解除后发现怀孕系对自身客观情况判断有误,毕竟公司是无法预知其怀孕的。因此,何某关于重

大误解的主张不能成立。

另外,这里需要说明的是何某与某宾馆协商解除劳动合同时,并未告知单位自己已经怀孕,因为当时其本人也不知晓,所以,在这种情况下,双方协商解除合同的程序应该是公平、平等、合理的。

2014年5月7日,北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会联合发布《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要(二)》(下称《会议纪要(二)》)。《会议纪要(二)》第45条:女职工在未知自己怀孕的情况下与用人单位协商解除劳动合同后,又要求撤销解除协议或者要求继续履行原合同的,如何处理?女职工与用人单位协商解除劳动合同后,发现自己怀孕后又要求撤销协议或者要求继续履行原劳动合同的,一般不予支持。

上述规定与本文的观点的吻合,也为今后此类案件提供了裁决依据。

作者单位 东城区劳动人事争议仲裁院