



“职场菜鸟”应提防就业陷阱

用人单位约定“户口违约金”无法律依据

法官提示:试用期间无充分理由不得解聘员工

□本报记者 李一然

近年来,由于高校扩招,面临就业的人员不断增加,随之而来的纠纷也日益增多。金秋九月,正值“职场菜鸟”初入职场之时,为了让这些职场新人更好维护自己的合法权益,9月5日,市一中院召开“涉初入职场人员劳动争议案件典型案例暨入职建议”新闻通报会,公布了多起在就业协议、进京落户、培训违约金、试用期中发生的劳动争议案件,并从法律角度进行了分析。

1 办理档案转移手续案

2009年6月,黄某与所在高校、某科技公司签订毕业研究生就业协议书,并于次年根据市教委出具的就业通知书将其档案转入该科技公司在人才机构的集体户中。黄某称该公司没有与其签订劳动合同,而是派其至另一家公司工作。2012年4月,黄某辞职进入某出版社,要求公司为其办理个人档案转移手续。该科技公司主张已为黄某办理北京户口及存档手续,但黄某经通知未到公司实际工作,双方未建立劳动关系,其并无义务为黄某转移档案。黄某为此诉至法院。

法院认为,黄某与科技公司签订就业协议书后并未进入该公

司工作,现黄某已就职于其他单位,充分体现出黄某已无到该公司就职之意愿,该公司继续保有其个人档案已失去意义,公司不予办理档案转移手续无事实及法律依据。故法院判决该公司为黄某办理档案转移手续。

法律要点:根据法律规定,建立劳动关系的实质性标准是劳动者实际提供劳动,用人单位实际用工。毕业生与就业单位签订就业协议书后未实际入职该单位提供劳动,双方就未建立实际的劳动用工关系。鉴于此,签订就业协议书的企业也就没有持有毕业生档案的依据,应当及时为毕业生办理档案转移手续。

2 确认终止劳动关系无效案

2005年4月15日,张某与某科技学院及其培养单位河北某大学签订研究生就业协议书,约定某科技学院接受张某到本院教师岗位工作,工作服务期为五年。张某毕业后,到某科技学院工作了5年。2010年5月18日,科技学院在报纸上发布通知,主张按就业协议书的约定,双方劳动关系于2010年4月18日日期终止。张某以请求确认单位终止劳动关系无效为由诉至法院。

法院审理后认为,该科技学院基于就业协议书约定的五年服务期,作出终止与张某劳动合同关系的通知没有依据,据此判决

确认该科技学院终止与张某的劳动合同关系无效。

法律要点:就业协议书仅仅是毕业生与用人单位确定就业意向的依据,不具备劳动合同的内容和功能,毕业生与用人单位有关劳动权利义务的具体内容还有待于双方在劳动合同中详细约定。如果用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同,所以,本案中,用人单位依据就业协议书约定的服务期终止已视为无固定期限的劳动合同关系当然无效。

3 支付户口违约金案

汪某于2011年入职某理财顾问公司,双方签订了为期2年的劳动合同。2012年双方签订了《非京籍员工落户办理协议书》,载明该公司办理员工汪某的非北京户籍员工的落户手续等有关事宜,汪某对公司有三年的服务期,若非该公司原因,汪某提出中断终止劳动合同的,须向该公司支付补偿金三万元。2013年10月汪某向该公司提出辞职后未再提供劳动。公司便以汪某违约为由要求汪某支付违约金三万元。

法院认为,本案中,双方签订的三万元违约金的约定,违反

了《劳动合同法》规定,属于无效条款,据此判决公司败诉。

法律要点:本案的争议焦点在于用人单位与劳动者关于户口违约金的约定是否合法。《劳动合同法》对用人单位与劳动者约定违约金的情形进行了穷尽列举,只有在劳动者接受用人单位专业技术培训、竞业限制、保守商业秘密等情形下才可以约定违约金。除此之外,用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。由此可见,用人单位与劳动者就解决落户后未履行完毕服务期约定违约金,是无效的,对劳动者不具有法律约束力。

4 解除劳动合同经济补偿金案

李某于2013年8月毕业后与某安防公司签订《非北京生源高校毕业生引进协议书》,约定该公司为李某办理北京市户口。李某按照约定提交了办理落户手续的相应材料,但直至2015年3月仍未能取得北京户口。2015年6月1日,李某以“未按照约定解决北京市户口、薪资过低、职业发展有限”为由提出离职,并要求单位向其支付解除劳动关系经济补偿金为由诉至法院。

法院认为,双方在《非北京生源高校毕业生引进协议书》中就落户北京问题进行了约定,显然该落户协议的签署与双方最终达成用工合意、签订正式劳动合同紧密相关,可以视为劳动合同的目的之一。本案中,双方

户籍约定成为李某接受某安防公司工作邀约的前提条件之一。该安防公司未举证证明系由于客观原因未能为李某办理落户,故为避免用人单位在招录劳动者过程中虚构或者夸大企业优势的不诚信行为,法院判决该公司支付李某解除劳动关系经济补偿金。

法律要点:本案属于用人单位未按约定为劳动者解决落户问题。用人单位与劳动者就落户北京问题进行了约定,如果用人单位未能按照约定履行该义务,劳动者提出解除劳动合同的,用人单位应当按照劳动者在单位的工作年限、以劳动者在劳动合同解除或终止前十二个月的平均工资为基数向劳动者支付经济补偿金。

5 违反服务期约定离职赔偿案

王某于2010年7月入职某软件公司,双方签订了为期五年的劳动合同,并签订了《保密协议书》,约定王某为该公司服务五年,若王某违约,则应按未服务年限每年向公司支付赔偿金两万元。2011年9月,王某辞职,9月30日,双方劳动关系终止。公司主张王某违反《保密协议书》中关于服务期的约定,应当支付赔偿金并以此为由诉至法院。

法院认为,该软件公司未向王某提供专项培训,仅提供了内部培训,没有其他培训。而双方签订的《保密协议书》中约定的公司为王某提供实习培训和专项培训、王某知悉并接触公司的商

业秘密等内容均不属于法律规定的可约定服务期的专项培训,故《保密协议书》中关于服务期的约定违反法律强制性规定,应属无效,据此法院判决王某无需支付该软件公司赔偿金。

法律要点:《劳动合同法》第二十二条第一款规定中的“专项培训费用”,是用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的费用,应当是“专项”的、“专业”的,并不是任何培训费用和培训技术都构成约定服务期的条件。如上岗前关于安全生产、操作流程、规章制度等必要的就业基础知识培训就不在此列。

6 试用期内违法解除劳动合同案

赖某2015年5月入职某电梯公司,双方签订了为期三年的劳动合同,约定试用期2个月。2015年7月,电梯公司以赖某试用期内不符合录用标准为由与其解除劳动合同,并提供了相关证据。对此赖某则认为,该解除系违法解除,以要求该公司支付其违法解除劳动合同赔偿金为由诉至法院。

法院认为,某电梯公司提交两份材料欲证明赖某在试用期内缺少吃苦耐劳、不断学习、积极进取的精神,但该公司未提交相关证据证明其单位的录用标准,且部分同事的评判仅为个人主观判断,缺乏客观性,该公司以此为依据认定赖某试用期内不符合录用条件与其解除劳动合同显然不妥,法院据此判决某

电梯公司支付赖某违法解除劳动合同赔偿金。

法律要点:依据《劳动合同法》第三十九条的规定,劳动者在试用期被证明不符合录用条件的,用人单位可以解除劳动合同。但对于劳动者在试用期不符合录用条件的,必须具备这三个条件:一是要有明确的录用条件,这个录用条件必须是用人单位已经告知劳动者的;二是对劳动者在试用期内的工作进行考核,以确认是否符合用人单位的录用条件,此条件需要用人单位提供充足有效的证据;三是以“不符合录用条件”为由解除劳动合同必须在试用期内进行,过了这个时间,即使劳动者在试用期内考核不合格,用人单位也不能以此为由与劳动者解除劳动合同。

返聘人员也要给高温津贴

□本报记者 刘欣欣

老李是花乡一家工厂的工人,去年退休的他因为身子骨还硬朗,又实在闲着没事做,就应聘到了一家离住家不远的物流公司,担任该公司的仓库管理员。双方当时并没有签订正式的劳动合同,只是约定由老李负责对仓库货物的监督管理工作,防止货物被盗,工资为每月2000元。

年轻时当过兵的老李对待这项工作也是尽职尽责,为了最大程度确保仓库货物的安全,老李基本上每天都是吃住在仓库内。老李说,刚接手这项工作时是冬天,那时候虽然天气很冷,但也不是无法忍受。转眼到了2016年的夏天,北京的6月到8月是一年中最热的时候,但因为老李工作的公司是一家小型物流公司,仓库内的通风设备并不完善,每天,尽心尽责看管仓库的老李都得忍受三十好几度的高温。

到了8月,月末发工资的时候,老李和其他员工聊天时发现,别人6月到8月份的工资数额不等地增加了高温津贴,唯独自己的工资还是一成不变。老李心想:“自己忍着酷暑工作,那些工作环境比自己好的同事都领到了高温津贴,为什么单独不给自己发呢,是不是公司弄错了?”

带着这些疑问,老李去找公司询问,却被告知,因为自己从事的仓库管理员工作并不是一般意义上的工作,只是被临时雇佣,并且老李是退休后参加工作,不适用劳动法,所以不给老李高温津贴是没有任何问题的。

老李对公司的这种解释感到非常气愤,但又说不上哪里不对,心情低落的他只好来到朝阳区花乡司法所寻求法律帮助。

工作人员认真听完了老李的叙述后告诉老李,根据我国法律规定,男性的法定退休年龄为60周岁,因此老李和物流公司之间的劳动关系属于老李退休后形成的劳动关系,即特殊劳动关系。但特殊劳动关系并不能完全排除劳动法的适用。根据我国《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第13项的规定:“已享受养老保险待遇的离退休人员被再次聘用时,用人单位应当与其签订书面协议,明确聘用期间的工作内容、报酬、医疗、劳保待遇等权利和义务。”该条规定表明,被聘用的退休人员所享有的获得劳动报酬、劳动保护等仍然是被法律保护的,公司不能因为老李是退休人员,就提供给他更差的待遇。

同时,根据2012年颁布的《防暑降温措施管理办法》规定,如果企业安排劳动者在35℃以上高温天气室外作业,以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的,都应当向劳动者发放高温津贴。因此,物流公司区别对待,不发给老李高温津贴的做法是违法的,老李可以此为法律依据和公司协商,或者请求劳动争议仲裁委员会进行仲裁或直接向法院起诉。