

大学生求职陷阱多 擦亮眼睛好维权

□本报记者 赵新政

连日来，不断有刚进入单位工作不久的大学生向本报咨询，其所在公司与其约定的试用期长不长、社保费用缴纳得够不够、该不该为其缴纳住房公积金等问题。此外，还有一些将要毕业的大四学生询问，什么样的情况属于就业歧视，应该怎样防范？

就此类疑问，在接受记者采访时，北京市中闻律师事务所合伙人沈斌律师从多个方面详细介绍了大学生在求职过程中可能遇到的各种刁难及防范措施，以期减少或避免受损失。

实习试用要签协议

沈律师说，目前，我国法律还没有关于实习的大学生与用人单位之间权利和义务规定，因此，在校大学生在毕业前参加实习时，一定要和用人单位签署书面的实习协议，明确约定相关的权利义务，以保障自身利益。具体来说，主要是在实习协议中约定工作期间发生意外如何处理、实习报酬怎样支付、工作时间如何确定等。

如果是已经毕业、进入单位实习，则应知晓自己在试用期间有要求用人单位为自己缴纳社保，并且支付不低于正式工资80%的工资报酬等权利。另外，试用期的期限也应合理，避免用人单位以试用期为名长期使用廉价劳动力。沈律师特别提出，在试用期期间，用人单位与大学毕业生解除劳动关系，亦应受到法律约束。

求职成本需合理控制

“现在的年轻人穿着比较随意，个性比较张扬。”沈律师认为，求职应聘时设计打印一份有特色的个人简历是必不可少的，置办一套正装也属于必要开支。但是，在用人单位以各种名义收取费用时，一定要擦亮眼睛，以免受骗。

根据《劳动合同法》等法律法规规定，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。

因此，如遇用人单位以招聘为名收取面试、笔试费用的时候，要多加思考。在这方面，除了国家规定的可以收取费用的考试，如国家及地方公务员考试外，用人单位是无权收取所谓的考试费用的。

入职体检不受歧视

入职之前，用人单位一般

都会进行入职体检，来确定求职者基本的身体素质是否符合要求。

根据《就业促进法》规定，用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视。

在实践中，除了某些工作岗位有明确的要求，并且提前在招聘时公示外，一般而言，法律禁止用人单位以性别为女、已经结婚、携带乙肝病毒、身高不足、体重超标等原因拒绝录用求职者。

沈律师说，如因上述原因遭拒，求职者可以依法要求用人单位承担因此而产生的缔约过失责任，维护自己的权益。

劳动合同须书面形成

一份书面劳动合同，是劳动者证明自己与用人单位存在劳动关系最有力的证据，也是对用人

单位和劳动者之间权利义务的最好规范。

沈律师说，求职大学生有权而且应当要求用人单位及时与自己签署书面的劳动合同，并在合同中约定工资报酬、岗位、期限、工时制等主要条款。同时，还要关注劳动合同中是否有违反法律规定的条款。譬如，约定大学毕业生户口落入单位之后，如提前离职需缴纳巨额违约金等条款。

“求职者要力避在空白的劳动合同上签字，否则，一旦用人单位私下改变约定的条件，并且将不利条件写入劳动合同中以后，劳动者维权将处于十分不利的地位。”沈律师说。

及时缴纳社保费用

劳动关系存在人身性和财产性的双重属性，正式入职用人单位后，一定要要求用人单位及时为自己缴纳社会保险费用并建立社会保险关系。

沈律师说，对于女大学毕业生而言，在《社会保险法》于2011年7月1日施行后，即使没有所在城市户口也可以交纳生育保险。此外，即使其自身没有生育保险，只要其配偶所在用人单位缴纳了生育保险，则在政策范围内，其生育子女后，也有权利要求其配偶所在用人单位按照相关规定报销相关医疗费用。

孩子开车门伤害他人 父母看管不力须赔偿

编辑同志：

三个月前，肖某驾驶小车带其7岁的孩子外出途中，因上厕所而随意占道停车，并将未系安全带的孩子独自留在后排座位上，且没有上车门锁。期间，孩子突然打开左侧车门，导致驾驶摩托车前行的我因猝不及防，与车门相撞后倒地受伤。

面对我索要4万余元医疗费用等损失，保险公司以孩子并非驾驶员为由拒绝理赔。而肖某也表示，我的伤害完全是由孩子所引起，故只能由孩子承担赔偿责任。在孩子没有财产可供赔偿的情况下，我便只能自行担责，而无权让他来为孩子造成的损害买单。

请问：肖某的说法对吗？

读者：杨柳青

杨柳青：

肖某的说法是错误的，其必须承担全部赔偿责任。

《侵权责任法》第三十二条规定：“无民事行为能力人、限制民事行为能力人造成他人损害的，由监护人承担侵权责任。监护人尽到监护责任的，可以减轻其侵权责任。有财产的无民事行为能力人、限制民事行为能力人造成他人损害的，从本人财产中支付赔偿费用。不足部分，由监护人赔偿。”与之相对应，由于打开车门的小孩只有7岁，属于无民事行为能力人，也没有财产可供赔偿，这就决定了作为父亲的肖某应否承担全部赔偿责任或者能否适当减轻赔偿责任的关键，在于肖某是否属于孩子的监护人、肖某是否尽到监护责任。

结合本案，可以发现肖某具备承担全部赔偿责任的要件。

一方面，肖某毫无疑问属于孩子的监护人。因为《民法通则》第十二条第二款、第十六条分别规定：“不满十周岁的未成年人是无民事行为能力人。”“未成年人的父母是未成年人的监护人。”

另一方面，《最高人民法院关于贯彻执行〈民法通则〉若干问题的意见（试行）》第10条规定：“监护人的监护职责包括：保护被监护人的身体健康，照顾被监护人的生活，管理和保护被监护人的财产，代理被监护人进行民事活动，对被监护人进行管理和教育，在被监护人合法权益受到侵害或者与人发生争议时，代理其进行诉讼。”

李某明知孩子尚小，不能辨别是非、识别风险以及控制自己的行为，应当知道或者应当预见在没有人看管或约束的情况下，孩子很有可能无意识地制造各种危险或者有意识地甘冒各种风险，却让孩子独自留在车中，没有给予任何约束，甚至连车门也未能上锁，为孩子随时打开车门乃至危害他人留下了空间，明显是对孩子可能给他人造成的损害，存在疏忽大意或轻信可以避免乃至听之任之的心态，即属于未尽管理职责。

（颜梅生）

红本错登房屋面积 如遇拆迁宜协商解决

□王岳

随着通州区潞城镇棚户区改造的开展与不断深入，棚户区二期改造工程也即将动工，潞城司法所接待解答咨询中有不少关于房屋宅基地的咨询。通过司法所工作人员的总结汇总，当事人提出的问题主要有：我当时为了省钱，“红本”没有登记那么多面积；当时，我不在家，“红本”就错登在我哥哥名下；我到今

天才知道，“红本”上登记的名字不是我。

在这里，所谓“红本”，就是《集体土地使用证》。根据法律规定，农村宅基地由县级人民政府以上批准。

通州区《集体土地使用证》的批准时间是1993年，截至目前，这一行政行为距今已超过20年。

根据《行政诉讼法》第46条之规定，公民、法人或者其他组织直接向人民法院提起诉讼的，应当自知道或者应当知道作出行政行为之日起六个月内提出。法律另有规定的除外。因不动产提起诉讼的案件自行政行为作出之日起超过二十年，其他行政案件自行政行为作出之日起超过五年提起诉讼的，人民法

院不予受理。

也即是说，按照法律规定，上述问题的当事人，现在已经无法通过诉讼的方式对批准宅基地的行政行为进行变更或者撤销。

为此，潞城司法所建议当事人，在遇到拆迁时，可以通过协商解决的方式将拆迁利益合理分配。

作者单位潞城司法所

■有问必答

提问：某餐饮公司辞职员工 陈越群 回答：海淀区总工会劳动争议调解中心 黄斌

我的绩效工资能要回来吗？

□本报记者 王香阑

某餐饮公司辞职员工 陈越群：去年9月20日，我看到网上一家餐饮公司正在招聘厨师，便前去应聘。当时，我明确告诉对方，我没有厨师证，但以前在老家的一家大型餐厅里做过两年学徒，来北京后又曾在一家饭馆干过厨师，一般的家常菜都能做。负责招聘的人让我当场炒了几个菜，然后决定聘用我，并约定每月工资3000元，另加2000元绩效工资。第二天，我就到公司报到上班了。

正式入职后，公司把我外派到一家事业单位的食堂去工作。后来得知，餐饮公司承包了这家单位的食堂。我们公司是每月5

日发放上个月的工资，但10月5日发工资却没有我的，我以为因自己来的时间短，合并到10月份的工资里了。没想到其后一直未发9月21日至9月30日的薪水。问老板是咋回事，他总说不知道这事，需要问问财务。

另外，从我入职起，公司一直没发过2000元绩效工资，说因我没有厨师证所以不发。近日，我以单位拖欠工资为由辞职，现在想申请维权。

请问，我能要求原单位支付入职后每月的2000元绩效工资和未发放的9月21日至9月30日的工资吗？

黄斌：您可以要求单位支付

绩效工资。

从您反映的情况来看，您在入职时已经明确告知工作单位自己没有厨师证的事实，并且单位在已经知晓这一具体情况后仍为您安排了工作，而且约定每月工资3000元，另加2000元绩效工资。由此可见，有没有厨师证和工资、绩效并不构成直接关系，因此单位不能以您没有厨师证为由拒绝支付绩效工资。

另外，您在9月21日至9月30日付出了劳动，单位应当向您支付这期间的劳动报酬。

建议您可以通过劳动仲裁诉讼，或者到北京市总工会法律服

务中心申请劳动争议调解讨要绩效工资及工资。如果单位与您签订了劳动合同，那么劳动合同无疑是强有力的证据材料，因为劳动合同是劳资双方真实意愿的表述，双方的签字可以代表对以上事实的确认。如果没有签订劳动合同，建议您收集与单位存在劳动关系及约定工资标准的相关证据材料，然后再进行维权。

