

求职路上有陷阱 应聘之时要留神

法官解读劳动者就业四类风险

□本报记者 李婧

随着2020年毕业季的临近,包括应届毕业生在内的求职者也迎来了就业季。不过,此时也是劳动纠纷的高发季。自2015年1月至2020年5月,北京市昌平区法院先后受理4779件劳动争议案件。其中,发生在3月至6月就业高峰期的案件达1911件,占全部案件的40%。

近日,该院法官向本报记者详细介绍了此类案件的审理情况,并通过典型案例提示:用人单位要规范用工管理,劳动者则要提防求职过程中先招后拒、模糊提成、无故辞退、不转档案等四类风险。

风险1 通知录用后又拒绝聘用

2019年4月1日,王女士到某科技公司面试。第二天,公司通过招聘软件通知她通过了面试,并说明了薪资待遇情况。同时,双方约定王女士于4月9日入职,公司随后通过电子邮件将通知书发送给了她。可是,仅仅过了一天,公司又通过邮件告知她:因公司自身问题无法录用王女士。

为此,王女士诉至法院,要求公司支付赔偿金1万元。本案经法官调解,公司当庭向王女士赔礼道歉,并支付赔偿金4000元,双方达成和解。

法官提示

用人单位享有自主用人的权利,但这种“自主”必须建立在尊重劳动者合法权益的基础上,建立在不伤害劳动者切身利益的前提下。现实中,类似这种“先招后拒”的情形时有发生。虽然劳动者与用人单位没有签订劳动合同,但录用通知本身可以视为企业发出的希望订立劳动合同的要约,劳动者基于对该公司的信任,可能丧失与其他用人单位订立劳动合同的机会。

尽管录用通知不是正式签订的劳动合同,但是对用人单位同样具有法律约束力。劳动者根据用人单位要求进行了相应准备并放弃了其他入职机会,用人单位拒绝后应承担相应的缔约过失责任并赔偿相应损失。

法官提示劳动者,收到用人单位录用通知并不代表万无一失,劳动者应当保留录用通知、

职位及薪资约定等证据,如果用人单位反悔,双方不能协商一致时,可以通过诉讼程序维护自己的合法权益。

风险2 提成工资约定模糊不清

2018年3月,姜女士入职某建筑咨询公司担任销售,并与公司签订劳动合同。此后,因公司经常拖欠工资,双方解除劳动关系。接下来,姜女士诉至法院,要求公司支付基本工资及业务提成共计4万余元。

庭审中,姜女士主张提成的计算标准为公司购入总价的10%,公司辩称提成系公司出售价格与公司购入价格差额的10%。双方在劳动合同中关于提成的约定为:个人业绩提成为每3万元(含)跳一个点。

经法官调解,双方达成协议,由公司给付姜女士3万元。

法官提示

提成薪酬制度较好地体现了多劳多得的分配原则,在销售、餐饮服务、快递等行业被广泛运用。可是,在实践中因用人单位拖欠提成工资引发的纠纷时有发生。究其原因,是劳资双方对提成约定不够具体明确造成的。

结合本案,法院提示劳动者,在入职中介公司、咨询公司等提成占工资比重比较高的行业时,一定要与用人单位就提成报酬进行明确约定,并写入书面的劳动合同。明确、可执行的提成约定应当包括提成基数、比例、条件、计算公式、支付方式等,据此可以确定具体的提成金额。

用人单位提供的劳动合同多为制式合同,若对提成工资没有明确约定,双方可以签订补充协议。此外,劳动者应把可计算为提成的工作内容形成证据留存,以防发生纠纷后用人单位对此不认可,造成维权困难。

风险3 试用期内随意辞退员工

张先生于2018年8月1日入职某管理公司,担任运营部经理,双方签订了期限为三年的劳动合同,其中试用期为两个月。张先生称其正常工作至2018年8月20日,公司便告知他因不适合工作

不用再来上班,并让他在离职协议、离职证明上签字。张先生拒绝签字并提出仲裁申请,要求继续履行劳动合同。但是,仲裁委驳回了他的请求。

张先生对裁决不服,诉至法院。庭审中,他提交了视频录像,显示他是被公司辞退的。公司认可该内容,但称系填写错误。公司提交的离职证明和离职协议中有张先生的签字,经司法鉴定,这些签名不是张先生本人所签。

法院认为,离职证明和离职协议中的签名不是张先生本人所签,且离职证明和离职协议中的离职原因等内容亦非张先生本人填写,法院对离职证明、离职协议的真实性和离职协议中未提交证据证明与张先生解除劳动合同的原因,在此情况下公司向张先生出具离职证明,约定与其解除劳动关系应属违法。在张先生要求继续履行劳动合同的情况下,双方应恢复履行劳动合同。据此,法院作出了相应的判决。

法官提示

试用期的本质是为劳动者和用人单位双方提供一个“考察期”,以便双方决定是否建立长久的劳动关系。用人单位与劳动者可以约定试用期,但试用期并非用人单位随意辞退员工的“保护期”。《劳动合同法》对于试用期期限、工资标准、劳动关系解除等问题均有明确规定。用人单位滥用试用期侵犯劳动者权益的将承担法律责任。

《劳动合同法》第19条第1款规定,劳动合同期限3个月不满一年的,试用期不得超过1个月;劳动合同期限1年以上不满3年的,试用期不得超过2个月;3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过6个月。如果用人单位违反上述规定,约定试用期期限过长,用人单位应向劳动者支付违法约定试用期赔偿金。

法官提示,在试用期间,用人单位不得无理由随意与劳动者解除劳动合同。对此,《劳动合同法》第39条规定,劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的,用人单位可以解除劳动合同。但用人单位据此与劳动者解除劳动合同时,应举证证明已经

向劳动者明确告知了具体的录用条件,并证明劳动者在试用期间不符合录用条件。否则,用人单位需承担举证不能的不利后果,进而向劳动者支付违法解除劳动合同赔偿金。此外,用人单位以劳动者不符合录用条件为由与其解除劳动关系的,应当在试用期限内提前通知,试用期届满后与劳动者解除的属违法解除。

风险4 不为辞职员工转移档案

史先生于2016年入职某工程公司,从事研究员工作,月工资为11000元,双方签订了劳动合同。2017年10月开始,公司存在断断续续拖欠工资的情况,2018年1月之后的工资一直未发放。于是,史先生提交了辞职信,双方于2018年3月解除劳动合同。

可是,双方因工资、档案转移等问题发生争议。史先生提出仲裁申请,要求公司支付解除劳动合同赔偿金2万余元并配合办理档案转移手续。仲裁委支持了史先生的请求,公司不服诉至法院。

法院认为,史先生因公司拖欠工资提出离职,因此公司应支付解除劳动合同经济补偿金。法院判决公司支付史先生解除劳动合同经济补偿金22000元,并为其办理档案转移手续。

法官提示

企业职工档案是企业劳动、组织、人事等部门在招聘、培训、奖惩和任用等环节中形成的有关职工个人经历、业务水平以及工作变动等情况的文件材料。

对于档案转移问题,法官提示,《劳动合同法》第50条第1款明确规定,用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明,并在15日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。劳动合同解除或者终止后,用人单位负有向劳动者出具解除或终止的书面证明、办理档案和社保关系转移手续的法定义务。用人单位没有为劳动者办理档案转移手续导致其造成损失的,用人单位应当承担赔偿责任。如果用人单位存在拒绝或故意拖延转移档案的情况,劳动者可以依法申请劳动仲裁并向法院提起诉讼,责令单位配合办理。

儿子上网课玩手游 高额充值能否讨回

编辑同志:

由于受新冠肺炎疫情的影响,学校开展了线上教学,我的手机基本上被12岁儿子晓盼上网课占用了。因平时工作忙,我和丈夫都无法在家监督儿子上课。一天晚上,我翻看手机时,发现手机上有多条银行转账提醒,当时就吓了一跳。

冷静下来后,我盘问晓盼。他告诉我,上网课的时候用手机玩起了网络游戏,在一款手游中消费高达5000多元。我的微信绑定了银行卡,晓盼是通过手机验证码获取了手机支付密码,将银行卡里的钱充值到该款手游中去,用于购买游戏装备、角色和升级游戏会员等级等。

我立即联系该手游公司,希望能拿回这笔因孩子不懂事而损失的款项,但对方称孩子买游戏装备是自愿行为,不能退!请问,手游公司的说法对吗?我该怎么办?

读者:张碧云

张碧云读者:

《民法总则》第十九条规定:“八周岁以上的未成年人为限制民事行为能力人,实施民事法律行为由其法定代理人代理或者经其法定代理人同意、追认,但是可以独立实施纯获利益的民事法律行为或者与其年龄、智力相适应的民事法律行为。”你儿子晓盼年仅12岁,属于法律规定的限制民事行为能力人,其实施的高额充值手游的行为,既不属于纯获利益的民事行为,也明显超出了其年龄、智力范围,即明显与其年龄、智力不相适应,故应当经过你同意或事后追认,方为有效。事实上,晓盼是背着父母充值的,你也不认可该笔交易,故晓盼实施的民事行为应为无效。

最高人民法院于2020年5月19日发布的《关于依法妥善审理涉新冠肺炎疫情民事案件的指导意见(二)》第九条规定:“限制民事行为能力人未经其监护人同意,参与网络付费游戏或者网络直播平台‘打赏’等方式支出与其年龄、智力不相适应的款项,监护人请求网络服务提供者返还该款项的,人民法院应予支持。”因此,你作为孩子的法定监护人,在无法与手游公司沟通协商的情况下,可以直接向人民法院起诉,要求手游公司返还该笔高额充值款项。

不过,如何证明充值行为系晓盼单独所为十分关键。因为晓盼是用你的手机充值玩手游,这就意味着从实名制的角度看,充值人是你而非晓盼。如果拿不出相关证据,则会面临败诉的风险。因此,应尽快收集和固定晓盼使用手机进行充值、玩手游的相关证据,比如发生转账时手机不在你手上的证人证言、与平台沟通的记录等。如果收集不到相关证据,也可带着晓盼到公安机关报案,以便形成相应的证据。然后到法院起诉,才有胜算。

潘家永 律师

·广告·

什么是遗嘱中的“特留份”规定?

案情介绍:

近日,昌平区小汤山镇某村村民袁某来到小汤山公共法律服务站咨询。袁某与刘某是夫妻,生有一子一女,儿子已经成家,女儿因为残疾一直没有工作,在家与两人共同生活。由于生活中摩擦不断,袁某与女儿的关系一直不好,慢慢地发展到互不理睬。随着年纪增大,袁某想立份遗嘱将所有财产由妻子刘某和儿子继承,一分钱也不给女儿。为此他来到

服务站咨询。

法律分析:

工作人员告诉袁某,遗嘱中应当对女儿保留必要的遗产份额。根据《中华人民共和国继承法》第十九条规定“遗嘱应当对缺乏劳动能力又没有生活来源的继承人保留必要的遗产份额”。《最高人民法院关于贯彻执行〈中华人民共和国继承法〉若干问题的意见》遗嘱人未保留缺乏劳动能力又没有生活来源的继承人的遗产份额,

遗产处理时,应当为该继承人留下必要的遗产,所剩余的部分,才可参照遗嘱确定的分配原则处理。这里所说的“必要的遗产份额”就是“特留份”。本案中,由于女儿缺乏劳动能力又没有生活来源,故袁某在遗嘱中应当对女儿保留必要的遗产份额。

法律提示:

“特留份”就是指被继承人不能用遗嘱加以处分的,必须为缺乏劳动能力又没有生活

来源的法定继承人所保留的必要的遗产份额。继承人是否缺乏劳动能力又没有生活来源,应按遗嘱生效时该继承人的具体情况确定。



昌平区司法局