

大学生毕业求职需防四个陷阱!

又是一年毕业季。当毕业季撞上新冠肺炎疫情期间，包括应届大学毕业生在内的求职之路更是充满挑战。作为职场新人，其在应聘入职时应注意些什么呢？以下4个案例表明，用人单位很可能在试用期、培训、额外收费等4个方面“挖坑布局”。如果不小心踩中了这些“坑”，要大胆地通过正常渠道依法维权。

案例① 所有劳动合同都可约定试用期？非也！

王某2019年5月初进入公司工作，劳动合同约定其工作任务是电脑软件设计，完成设计并验收合格时，劳动合同即终止。同时，公司还与其约定试用期2个月，试用期内每月工资6500元，转正后月工资8000元。

2019年11月底，王某完成了任务，在办理退工手续时，王某要求公司支付经济补偿。在遭拒绝后，王某请律师提供法律援助。在

得知公司与其约定2个月试用期不合法后，立即申请劳动仲裁，请求裁决公司按每月工资8000元的标准补足2个月试用期的工资差额计3000元，并支付1个月工资标准的经济补偿金8000元。仲裁委经审理支持了王某的请求。

【点评】

并非对所有劳动合同都可以约定试用期。

根据《劳动合同法》的规定，以完成一定工作任务为期限的劳动合同、期限不满3个月的劳动合同以及非全日制用工，双方不得约定试用期。本案中，公司聘用王某进行电脑软件设计，并约定王某完成这一单项任务时劳动合同自然终止。因此，双方所签的是以完成一定工作任务为期限的劳动合同，所约定的2个月试用期无效。由于公司通过约定试用期侵

犯了王某的劳动报酬权，理当予以填平，即应当补足工资差额。

另外，根据《劳动合同法实施条例》第二十二条“以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的，用人单位应当依照劳动合同法第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿”之规定，仲裁委裁决公司向王某支付1个月工资标准的经济补偿，也是正确的。

案例② 岗前培训期间不给工资？违法！

郑某被某银行聘用后于2020年5月7日接到参加岗前培训的通知。为期半个月的岗前培训结束后，银行给郑某办理了入职手续，并签订了劳动合同，其中约定试用期2个月，试用期内月工资5200元。郑某本想拿到第一个月工资5000多元后去买个像样的包包，结果却让她很失望，她当月只拿到了2000多元。

对此，银行解释说：岗前培

训期间郑某没有从事具体工作，当然也没有创造经济效益，自然不会有想象中的工资。郑某来到劳动监察部门咨询，监察员听完其陈述后前往调查。经监察员释法明理，银行如数向郑某支付了培训期间的工资。

【点评】

银行的解释明显不合法。

其一，《劳动合同法》第七

条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”由此看出，是否已经办理正式的入职手续、有没有签订劳动合同等，并不影响双方劳动关系的建立。

其二，劳动关系产生于劳动过程中，职业培训也是劳动过程的组成部分。企业组织岗前培训，是为了让员工上岗后更快、更多地创造经济效益。员工只要

完成了培训学习任务，就实现了该阶段的劳动过程。

其三，岗前培训是“开始用工”的一种形式。员工参加岗前培训要接受单位的领导管理，双方之间已经存在着人身隶属关系，显然单位已经开始用工。因此，郑某参加某银行组织的岗前培训，属于已经提供了劳动，某银行理当依法支付培训期间的工资。

案例③ 试用期内可以不缴社保？应缴！

刘某于2019年7月1日进入一家金属公司从事技术工作，双方签订了3年期的劳动合同，约定试用期4个月。7月底，刘某要求公司为自己缴纳养老等社保费时，公司称：“你还在试用期，等转正后缴。”

4个月试用期届满后，刘某再次提出社保事宜。公司却对他说：你因表现欠佳，试用期延长到6个月了。双方为此争执不下，后经劳

动调解组织的调解，公司撤销了延长试用期的错误决定，并为刘某补缴了试用期内的社保费。

【点评】

首先，试用期限经书面约定后不能擅自更改。根据《劳动合同法》第十九条的规定，金属公司与刘某所签合同期限为3年，本可以约定试用期为6个月，但由于双方当初经协商一致约定为4个月，并

已经载入劳动合同中，金属公司无权单方变更合同，因此擅自延长试用期显然错误，应予纠正。

其次，试用期员工与正式职工的基本权利是一致的。《劳动法》《劳动合同法》相关条款规定：用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系；试用期包含在劳动合同期限内；用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。这就是

说，处于试用期的职场新人同样享有社会保险等劳动权利，在试用期用人单位就应该为劳动者缴纳社保费。现实中，有些单位和职场新人约定，试用期内不缴社保，试用期满后如果转正了再缴，这显然违法。对于试用期未缴社保的，劳动者在试用期满时无论是转正了，还是因考核不符合录用条件被辞退了，都有权要求单位补缴试用期内的社保费。

案例④ 试用期满后再“退人”？不行！

2019年8月1日，赵某入职某咨询公司，签了2年期的劳动合同，其中试用期2个月。经过近2个月的试用，咨询公司认为赵某的工作能力有限，但由于当时任务重、人手紧缺，并没有终止对赵某的试用。

2019年11月29日，咨询公司以赵某在试用期内试用结果为50分，不符合录用条件为由，将赵某辞退。

赵某认为这是“卸磨杀驴”，

遂申请劳动仲裁，请求继续履行劳动合同。仲裁委经审理认为该公司系违法解除劳动合同，且不存在劳动合同已经不能继续履行的情形，遂裁决支持了赵某的仲裁请求。

【点评】

《劳动合同法》第三十九条第一项规定，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。

原劳动部《对〈关于如何确定试用期内不符合录用条件可以解除劳动合同的请示〉的复函》指出：“……若超过试用期，则企业不能以试用期内不符合录用条件为由解除劳动合同。”

据此，试用期考核以及辞退均要在试用期届满前完成，否则，劳动者在试用期届满时就自动转正，此时单位再以“劳动者在试用期间被证明不符合录用条件”为由退人，就属

于违法辞退。对于单位违法解除劳动合同的，劳动者可以要求继续履行劳动合同或者要求支付相当于经济补偿2倍的赔偿金。

本案中，咨询公司对赵某的辞退属于违法辞退。仲裁委在赵某提出继续履行劳动合同的请求后，经审查认为双方具备继续履行的条件，故裁决支持赵某的请求。

潘家永 律师

“限时如厕”这种规章无效

近日，读者邱招娣反映说，为防止员工借口如厕“磨洋工”，其所在公司推出了“限时如厕”的规章制度：员工上、下午上班期间上厕所，各不得超过2次，每次必须在5分钟内返回工作岗位。否则，按擅自离岗处理，扣工资50元/次。

三天前，邱招娣因闹肚子多次如厕并数次超过5分钟返岗。对此，车间主任不分青红皂白地表示，必须严格按照规定扣工资。她想知道：公司这样做合法吗？

法律分析

公司的做法是错误的。

一方面，公司“限时如厕”规章制度无效。

《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》第十九条规定：“用人单位根据《劳动法》第四条之规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。”即用人单位制定并执行的规章制度，必须以合法为前提。而公司规定的“限时如厕”恰恰违法，因为上厕所是每一个人必要的、合理的生理需要，也是劳动者人身权的重要内容。有鉴于此，《劳动法》第三条规定劳动者具有“获得劳动安全卫生保护的权利”。公司“限时如厕”，无疑既是对员工必要劳动卫生条件的剥夺，也是对员工基本权利的侵犯。即使公司的目的是为了防止员工借口如厕“磨洋工”，也应采取其它合理的方法，至少应当切合实际区别对待，而不应以损害员工的合法权益为代价实行“一刀切”。

另一方面，公司之举构成克扣工资。

《工资支付暂行规定》第十条规定：“用人单位不得克扣劳动者工资。”《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》第三条则进一步指出：“《规定》第十五条中所称‘克扣’，系指用人单位无正当理由扣减劳动者应得工资（即在劳动者已提供正常劳动的前提下，用人单位按劳动合同规定的标准应当支付给劳动者的全部劳动报酬）。”

与之对应，虽然员工上厕所可能对工作有所耽误，但公司不能据此否认员工已经“提供正常劳动”，也不能成为公司扣发工资的“正当理由”。

颜东岳 法官

欠薪条上约定送达地址 公司搬到哪都不怕

编辑同志：

我们与一家公司的劳动合同即将到期。因公司无法与我们结清工资，提出分别向我们出具欠薪条，并承诺一年内付清。根据现有迹象，该公司很可能不久就搬迁到新地址。而具体搬迁到哪里，公司是不会告诉我们的。

我们现在最担心的是公司届时拒不兑现工资。到那时，如果我们提起诉讼，法院必须通过刊登公告的形式送达法律文书。这样做不仅会给我们带来麻烦，还要拖延很长时间。我们想知道，在公司下落不明时，有没有让法院不

经公告就能缺席判决的办法？

读者：陈虹虹等12人

陈虹虹等读者：

你们可以要求公司在欠薪条上加上确认送达地址。

《最高人民法院关于进一步推进案件繁简分流优化司法资源配置的若干意见》【法发〔2016〕21号】第三条规定：“当事人在纠纷发生前约定送达地址的，人民法院可以将该地址确认为送达地址。”

《最高人民法院关于进一步加强民事送达工作的若干意见》

【法发〔2017〕19号】第八条规定：“当事人拒绝确认送达地址或以拒绝应诉、拒接电话、避而不见送达人员、搬离原住所等躲避、规避送达，人民法院不能或无法要求其确认送达地址的，可以分别以下列情形处理：（一）当事人在诉讼所涉及的合同、往来函件中对送达地址有明确约定的，以约定的地址为送达地址；

（二）没有约定的，以当事人在诉讼中提交的书面材料中载明的自己的地址为送达地址；（三）没有约定、当事人也未提交书面材料或者书面材料中未载明地址

的，以一年内进行其他诉讼、仲裁案件中提供的地址为送达地址；（四）无以上情形的，以当事人一年内进行民事活动时经常使用的地址为送达地址。人民法院按照上述地址进行送达的，可以同时以电话、微信等方式通知受送达人。”

上述规定表明，只要当事人在诉讼前已经约定送达地址的，法院即可按该地址送达。如果因当事人提供的送达地址不准确、送达地址变更未书面告知，导致民事诉讼文书未能被受送达人实际接收的，直接送达的，民事诉

讼文书留在该地址之日为送达之日；邮寄送达的，文书被退回之日为送达之日。也就是说，只要约定了送达地址，哪怕无法送达，法院同样可以据此作出缺席判决。

与之对应，你们可以要求公司在欠薪条上加上送达地址，明确以后凡与欠薪条有关的催收信函、诉讼文书的送达，均以此地址为准；如果确实发生变换，公司应及时通知，否则，你们或司法机关按欠薪条载明的地址送达催收信函或诉讼文书仍为有效。

颜梅生 法官