大学毕业生求职应防哪些“坑”?

又到一年就业季，怀揣着梦想走出校园的莘莘学子们，在求职时需要放下身段，但也不能处处委曲求全，在入职前要全面了解劳动法律法规，尤其要注意防范用人单位在签约、试用期、培训、服务期、解约等方面的花招。即使这样，一旦自己不幸踩进求职路上的“坑”，也应大胆地通过正常渠道依法维权。

【案例1】

签不签书面劳动合同不重要？重要！

接到单位发来的入职通知，小董兴奋得一宿没睡着。可是，自办理了三方协议等离校手续，小董到单位上班已经快2个月了，单位一直未提签劳动合同的事。

小董心里有点忐忑，遂提出签约事宜，单位说有入职通知、三方协议等书面约定，签不签书面合同不重要，小董将信将疑。

小董想知道不签书面合同，劳动者会面临哪些风险？

【点评】

劳动合同和三方协议、入职通知的作用不同，它是职工与用人单位建立劳动关系的直接证据。

按照《劳动合同法》规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同，且合同中应当具备双方基本信息、合同期限、工作内容、工作地点、工作时间、休息休假、工资、社会保险、劳动保护等必备条款。一旦发生劳动争议，一份合法有效的劳动合同往往能成为职工维权的有效“武器”。

相反，如果不签劳动合同，虽然职工的劳动权利一个不能少，可是，一旦合法权益被侵犯，比如单位不缴社保、拖欠工资、发生工伤事故后不给付工伤待遇等，职工在维权时首先要确定自己与单位之间存在劳动关系。而确定存在劳动关系往往要通过申请仲裁或提起诉讼来解决。这样，不仅费时费力，甚至还会因为举证不力而败诉。

【案例2】

试用时间长短由单位说了算？法定！

小茹大学毕业后经过一段时间的奔波，终有一家大公司愿录用她，可公司提出试用期要长一些。考虑到找份好一点的工作不易，小茹只好答应。于是，双方签订了一份2年期的劳动合同，其中约定小茹的试用期为5个月。

谁知,5个月试用期快满时，公司又以小茹经考核不符合录用条件为由将她解雇。小茹认为,公司这样做,目的是通过“漫长”的试用期换来廉价的劳动力。

那么，刚刚步入职场的大学生遭遇此种情况该如何维权呢？

【点评】

《劳动合同法》第十九条规定：“劳动合同期限3个月以上不满1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。”显然，试用期的长短必须在上述法定的范围内约定。

本案中，小茹的劳动合同期只有2年，可公司竟然与她约定了5个月的试用期，显然违法。由于小茹的试用期只能按法定的最长期限2个月来确定，所以，在2个月的试用期届满后，应当视为小茹已自动转正。小茹自动转正后，公司再以不符合录用条件辞退她，即属于违法解除劳动合同。因此，小茹可以要求公司继续履行劳动合同或者支付违法解除劳动关系赔偿金。

【案例3】

岗前培训期间可不支付工资？支付！

营销专业毕业的小郑拿到一家商贸公司的录用通知后，按要求参加了半个月的岗前培训。培训结束后，双方签订了劳动合同。其中，合同约定其试用期为2个月，试用期内月工资4000元。

小郑本想拿到头一个月工资后给父母买些礼物尽尽孝心，结果却很失望。因为，他只拿到了2000元钱。对此，公司的解释是：岗前培训期间小郑并未从事具体工作，怎么会有工资呢？

蒙圈的小郑表示，他不理解公司说法。于是，向劳动监察部门反映此事。

【点评】

公司给小郑的解释明显违反法律规定。

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，是否办理正式的入职手续、是否签订劳动合同等，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，而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，双方已存在着人身隶属关系，显然企业已经开始用工。小郑参加岗前培训，属于已经提供了劳动，商贸公司理应支付其培训期间的工资。

【案例4】

服务期适用于所有劳动者？非也！

小卢入职后参加了公司举办的为期一周的岗前培训，培训内容包括公司业务概况、开展业务技巧、角色认识等。培训结束后，公司以为小卢提供了专项培训为由要求签个服务期协议，小卢稀里糊涂地就签了。

该份服务期协议载明，公司向小卢提供专业培训花费2万元，小卢须工作满5年后方可离职，否则，应支付高额的违约金。1年的合同期满后，小卢想要换个工作，却被公司约定的违约责任唬住了，不敢轻举妄动。

小卢想知道，这份服务期协议是否有效？

【点评】

该份服务期协议无效。

《劳动合同法》第二十二条规定：“用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金……”据此，单位只有提供了专项培训待遇，才可以与劳动者约定服务期和违约金。

专项培训具有以下属性：一是须属于专业技术培训，包括专业知识和职业技能培训，不包括诸如业务概况、工作技巧、从业注意事项等；二是须是委托第三方开展，企业内部培训不算；三是企业会支出有凭证的培训费、差旅费等。

对照专项培训的上述属性，岗位培训显然不属于专项培训待遇，故公司与小卢签订的服务期协议及违约金条款均无效，小卢不受该服务期协议的约束。

【案例5】

试用期内可随便炒鱿鱼？不行！

小韩大学毕业后进入一家科技公司做文秘工作，双方签订了2年期的劳动合同，试用期为2个月。

小韩曾在一家单位的文秘岗位实习过半年，学到不少技巧，基本功较扎实，入职科技公司后更是不敢有丝毫懈怠，做事认真负责。不料，在试用期满后，他竟收到了公司解除劳动合同的决定。

小韩想问个明白，可公司不给任何解释，还说既然是试用就像买东西时试用一样，不满意可以随时退货。

那么，真实情况是公司所说的那样吗？

【点评】

试用期内辞退员工，不仅不能随心所欲，而且必须有充分的理由。

《劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的……”所谓不符合录用条件，是指劳动者实际上不符合用人单位招工时要求的条件和标准，如相关业绩考核不合格等。在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任。

本案中，公司解聘小韩却不拿证据来说话，只以试用期为借口，显然是违法解除劳动合同。面对这种违法解约，小韩有权要求该公司继续履行劳动合同或者支付相当于经济补偿金二倍的赔偿金。

潘家永 律师

有借款人亲笔所写借条,出借人为何不能讨还借款?

近日，读者杨某向本报反映说，其同事李某曾向她借款80万元用于经商，并在她支付现金后出具了借条。

双方发生诉讼后，李某虽承认借条系其所写，但否认她支付过现金，并称她家不可能随时有那么多现金。李某还以此为由，辩称借贷行为并没有实际发生。

而法院也以杨某没有提供任何证据证明现金来源，判决驳回了她还本付息的诉讼请求。她想知道这是怎么回事？

法律分析

法院的判决是正确的。

《最高人民法院关于审理民间借贷案件适用法律若干问题的规定》第15条规定：“原告仅依据借据、收据、欠条等债权凭证提起民间借贷诉讼，被告抗辩已经偿还借款的，被告应当对其主张提供证据证明。被告提供相应证据证明其主张后，原告仍应就借贷关系的存续承担举证责任。被告抗辩借贷行为尚未实际发生并能作出合理说明的，人民法院应当结合借贷金额、款项交付、当事人的经济能力、当地或者当事人之间的交易方式、交易习惯、当事人财产变动情况以及证人证言等事实和因素，综合判断查证借贷事实是否发生。”

上述规定表明，在大额尤其是巨额现金交付民间借贷纠纷中，如果借款人否认已经交付现金，出借人仅凭借据不能视为完成了举证责任，而需要进一步提供证据如银行转账凭证、票据支付凭证等证明现金的来源或组成。只有出借人提供证据所证明的对象达到高度可能性时，才能视为完成了举证责任。

与之对应，杨某虽然提供了借条，但在李某以其“不可能随时有那么多现金”为由，辩称借贷行为并没有实际发生且符合常理的情况下，其应提供证据证明自己经济能力、财产变动等情况，解答所涉巨额资金的来源或组成，以帮助法官综合判断查证借贷事实是否发生。本案中，杨某没有提供证据证明80万元现金来源或组成，因此，只能承担不利后果。

颜东岳 法官

增加准驾车型后出车祸 保险公司不能一概拒赔

编辑同志：

我丈夫有小型汽车驾驶证。到新公司后因工作所需，他又办理了增驾手续，申领了大型货车驾驶证。在获得该证5个月内后，他在驾驶大型货车时车毁人亡。

鉴于该大型货车已投保商业险，我曾要求保险公司给予理赔，但遭到拒绝。对方的理由是：我丈夫增加准驾车型的一年内属于实习期，期间发生交通事故不属于理赔范围。

请问：该理由成立吗？

读者：姜丽丽

姜丽丽读者：

保险公司的理由不能成立。

《机动车驾驶证申领和使用规定》第六十四条第一款、第六十五条第一款分别规定：“机动车驾驶人初次申请机动车驾驶证和增加准驾车型后的12个月为实习期”“机动车驾驶人在实习期内不得驾驶公共汽车、营运客车或者执行任务的警车、消防车、救护车、工程救险车以及载有爆炸物品、易燃易爆化学物品、剧毒或者放射性等危险物品的机动车；驾驶的机动车不得牵引挂车。”

《中国保险行业协会机动车辆商业保险示范条款》第二十二条规定：“下列情况下，不论任何原因造成的人身伤亡、财产损失和费用，保险人均不负责赔偿：……（二）驾驶人有下列情形之一者：……4.驾驶与驾驶证载明的准驾车型不相符合的机动车。”

依据上述规定，你丈夫在实习期内驾驶大型货车，符合保险免赔情形。

然而，《机动车驾驶证申领和使用规定》第十四条规定：“申请增加准驾车型的，可以申请增加的准驾车型为大型客车、牵引车、城市公交车、中型客车、大型货车、小型汽车、小型自动挡汽车、低速载货汽车、三轮汽车、普通三轮摩托车、普通二轮摩托车、轻便摩托车、轮式自行机械车、无轨电车、有轨电车。”因此，增加申领大型货车驾驶证，并不属于初次申领机动车驾驶证的范围。

由于《机动车驾驶证申领和使用规定》第六十四条、第六十五条规定中的相关内容，是针对初次申领机动车驾驶证的驾驶人员在实习期内的限制性规定，并没有包括申领增驾驾驶证的驾驶人员，所以，你丈夫是在已有小型汽车驾驶证的基础上增驾至大型货车驾驶证，不属于初次领取驾驶证的人员，保险公司不得据此拒绝理赔。

颜梅生 法官