

校园招聘中大学生权利受损如何补救?

校园招聘搭起了人才与市场之间的直通车,有不少大学生毕业后由此进入自己心仪的用人单位。可是,现实中总有一些同学通过校园招聘进入用人单位后,发现用人单位说的与做的不那么一致,甚至还存在侵害权利的现象。对此,以下4个案例采取以案说法的方式,告知遭遇侵权的同学可以通过向劳动行政管理部门投诉,或向劳动争议仲裁机构及人民法院诉讼的方式维护自己的合法权益。



邵怡明 绘图

【案例1】 报酬过低,有权说“不”

2021年8月,邱同学根据在校园招聘会上与一家公司达成入职意向,依约来到公司签订正式劳动合同时,公司突然表示邱同学刚大学毕业,存在缺乏工作经验、人脉关系不广等因素,故其在两个月试用期的工资只能按相同岗位人员的50%支付。这意味着,邱同学实际得到的工资比当地最低工资标准还少300元/月。他虽心有不甘,但不知如何是好。

【点评】

邱同学有权说“不”。《劳动合同法》第二十条规定:“劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。”

本案中,公司将邱同学所领取的工资定位在当地最低工资标准以下,显然是错误的、违反法律强制性规定的。在这种情况下,只要邱同学在规定时间内提供了正常劳动,公司至少

应按当地最低工资标准支付试用期的劳动报酬。否则,邱同学有权向当地劳动行政管理部门进行投诉,由该行政机关责令公司纠正错误。当然,邱同学也可以向劳动争议仲裁机构申请仲裁,请求裁决公司补足少发的工资。

【案例2】 证件被扣,有权索回

何同学参加校园招聘会上,一家公司要求他提交毕业证书、学位证书等原件。何同学认为,该公司只是为了核对相应信息,没有多想便提交了。谁知,公司不仅当场收去这些证件,甚至在何同学入职半年后也不归还。为此,何同学多次催要,公司也没有归还的意思。原来,公司是想通过扣押证件的方式,防止何同学跳槽。

【点评】

何同学有权索回被扣押的证件。

《劳动合同法》第九条规定:“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。”本法第八十四条规定:用人单位违反本法规定,扣押劳动者居民身份证等证件的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并依照有关法律规定给予处罚。给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

本案中,公司为了一己之私,企图通过扣押证件来防止何同学跳槽,该行为无疑是违法的。针对这种情况,何同学可以向当地劳动监察部门举报,由该机关责令公司退还相关证件。

【案例3】 口头签约,有权索赔

陈同学在学校组织的校园招聘会上,与一家公司就工作岗位、工作时间、工资待遇等协商一致意见后,不论陈同学怎么说,公司始终坚持暂时不与其签订书面劳动合同。直到2022年6月,公司仍以种种借口拒绝与陈同学书面签约。

【点评】

陈同学有权向公司索要二倍工资。

《劳动合同法》第十条、第八十二条分别规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。”“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。”

按照上述规定,可以确认公司的行为构成违法,陈同学有权依据法律规定,要求公司向其支付未签订书面劳动合同期间的二倍工资。若公司拒不给付二倍工资,陈同学有权通过向劳动监察部门投诉或申请劳动争议仲裁的方式,维护自身合法权益。

【案例4】 试用期违规,有权纠正

卢同学在校招聘会中被一家心仪的公司看中,但公司给出的条件是劳动合同期限为两年,试用期为4个月,试用期内按当地最低工资标准支付工资。由于求职心切,卢同学只得委曲求全,违心地同意公司提出的条件并与公司签订了书面劳动合同。可是,入职一个月后,卢同学又因试用期太长而反悔。

【点评】

卢同学有权要求公司缩短试用期。

《劳动合同法》第十九条规定:“劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。”

上述规定表明,劳动者的试用期是法律规定的,用人单位不得突破。本案中,公司与卢同学签订的劳动合同期限为两年,试用期却4个月,明显与之相违。因此,卢同学有权要求公司将其试用期缩短至2个月内。否则,其可以投诉也可以申请仲裁,通过依法维权的方式要求公司纠正错误并向其给付超过试用期间的劳动报酬。 颜东岳 法官

怀孕女工拒绝调岗 公司能否予以解聘?

编辑同志:

我是一名库管员,主要负责物品的出库、入库、盘点、清理等。这项工作属于体力活,工作量也大。不久前,我在怀孕快满5个月的时候,以身体不适为由请求调整到劳动强度较小的岗位。公司经研究,决定将我调入办公室从事资料统计工作。

考虑到资料统计工作每天要接触电脑,而电脑辐射会对胎儿产生不良影响,我便拒绝进入该岗位工作。对此,公司领导的态度是让我履行义务、服从工作安排,同时告诫我如不执行公司决定将解除双方之间的劳动合同。

请问:在这种情况下,公司是否有权解除与我的劳动合同?

读者:郑安萍

郑安萍读者:

《女职工劳动保护特别规定》第六条规定:“女职工在孕期不能适应原劳动的,用人单位应当根据医疗机构的证明,予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。”据此,你提出调整至劳动强度较轻的岗位是有根据的,公司应予满足。

根据《劳动合同法》第三十五条规定,岗位调整的原则是双方协商一致,如果用人单位未与劳动者协商就单方调岗,且调岗不具有合理性,劳动者有权拒绝执行。不过,用人单位也拥有自主经营管理权。一般来说,如果调整后的岗位是劳动者适宜从事的工作,不具有侮辱性和惩罚性,而且调整工作岗位后劳动者的工资水平与原岗位基本相当,也无其他违反法律法规的情形,那就应视为用人单位合法使用用工自主权,劳动者对用人单位的调岗应当积极配合。

本案中,你有两个选择:一是服从安排到新岗位上上班。你拒绝进入新岗位的理由是电脑辐射影响胎儿发育,这种理由难以成立。因为,虽然电脑可能存在电离辐射问题,但在正常情况下电脑的辐射量不会影响胎儿的安全。二是可以与公司进一步沟通,要求仍留在库管员岗位,并根据《女职工劳动保护特别规定》第六条的规定,请求公司减轻你的工作量。

当然,不管你拒绝到资料统计岗位的理由能否成立,公司都不得与你解除劳动合同。因为,《劳动合同法》第四十二条规定,在“三期”女工没有《劳动合同法》第三十九条规定的过错情形下,用人单位不得与其解除劳动合同,否则就是违法解雇。“三期”女工遭遇违法解雇时,既有权选择要求用人单位继续履行劳动合同,也有权选择要求用人单位支付相当于经济补偿金2倍的赔偿金。

潘家永 律师

产生的额外直接经济损失,且支出数额具有合理性。据此,法院判决驳回公司的诉讼请求。

【评析】

本案中,公司的诉讼请求如果成立,应当同时具备两个条件:一是邵永生依照约定应当履行工作交接义务而其未予履行。二是因邵永生离职未履行交接手续导致公司产生额外合理的经济损失。而事实是,公司定期盘点库存系其正常经营管理行为,无论邵永生是否在场参与,公司都必须进行定期盘点,该行为所产生的费用应归属于公司内部的正正常支出。而对劳动者离职情况登报声明,则是用人单位常规的管理方式。在这种情况下,即便邵永生存在未完全履行工作交接手续,因公司提交的证据尚不足以证明其主张,其请求也不会得到法律的支持。 杨学友 检察官

离职员工未履行交接手续,公司索赔为何被驳?

【案例】

2019年11月7日,邵永生(化名)入职公司担任仓管员职务,双方签订了期限自即日起至2022年3月31日止的劳动合同。2020年9月30日,公司以邵永生严重失职,违反规章制度为由解除其劳动合同,并称工作期间所涉工资即日结清、保留追究其法律责任的权利。11月28日,公司刊登报纸《声明》,称“邵永生已于2020年9月30日离开我司,今后在外一切活动与公司无关”。

此后,公司以邵永生拒绝签收解除劳动关系通知、拒绝按公司制度办理离职交接手续致公司损失等为由申请劳动争议仲裁,请求裁决邵永生立即与公司办理离职交接手续、赔偿公司经济损失8600元及登报费用473元,两项共计9073元。

因未得到仲裁支持,公司将

本案诉至法院。

【判决】

庭审中,公司诉称,本单位《人事管理制度》载明员工离职进行工作移交时须填写《离职工作交接表》,若员工不按规定办理相关交接手续,公司有权要求该员工赔偿因此而造成的损失。邵永生在离职后没有履行劳动合同附随的交接义务,公司花费大量人力物力重新盘点和整合仓库数据,重新建立仓库档案。期间,3名仓管人员为此工作10天,每人每天费用180元。另有2名搬运工为此工作天数10天,每人每天160元。此两项费用合计8600元。公司认为,若员工因过错离职后拒绝交接、拒不提供文件管理密码而不受到处罚,企业的合法权益将无法得到保护。因此,请求法院判如所请。

邵永生辩称,2020年9月30

日,公司与他结算并发放了工资,此举证明他已将工作交接完毕,不存在公司所指称的事实。有关账号及密码都在公司后台服务设备上,即使他本人对密码修改过也没用,公司可以在后台设备上更改过来。对仓库盘点是公司每月都要进行的固定工作,不受他本人是否去留而影响,二者之间没有因果关系。再者,参与盘点人员均为公司员工,并不存在增加额外人工费用的问题。

法院认为,定期盘点库存系公司日常经营管理工作,其产生的费用属于正常预算支出。对劳动者离职情况进行登报声明,亦是用人单位常规的人力资源管理方式。本案中,邵永生虽未完全履行工作交接手续,未交付系统登录密码,但公司提供的证据尚不足以证明其主张的库存盘点及刊登公告等两项费用支出系因邵永生离职未履行交接手续而必然