

就业季,谨防求职路上那些“坑”

当就业季撞上疫情期,包括应届毕业生在内的求职之路更是充满挑战。尽管目前就业比较难,但职场新人特别是毕业生,也要注意用人单位在试用期、培训、额外收费等方面可能存在的陷阱。一旦不幸踩进“坑”,也应大胆地通过正常渠道依法维权。

本版图片来自网络



所有劳动合同都可约定试用期?非也!

【案例】王某2019年5月初进入某公司工作,劳动合同约定工作任务为电脑软件设计,完成设计并验收合格,劳动合同即终止。同时约定试用期2个月,期间月薪6500元,转正后月薪8000元。2019年11月底,王某完成任务离开,要求获得经济补偿被拒绝后,请律师提供法律援助,并得知该公司约定2个月试用期不合法,遂申请劳动仲裁,请求该公司按月薪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。劳动仲裁委支持了其仲裁请求。

【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,某公司就电脑软件设计聘用王某,约定其完成单项任务时劳动合同自然终止,因此双方所签属于以完成一定工作任务为期限的劳动合同,显然所约定的2个月试用期无效。该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》第二十二條“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,王某有权获得1个月工资标准的经济补偿。

岗前培训期间没有工资?支付!

【案例】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。为期半个月的培训结束后,双方签订劳动合同,约定试用期2个月,期间月工资5200元。郑某本想拿到头一个月5000多元工资去买包包,结果却只拿到2千出头。某银行解释说:培训期间郑某并未从事具体

工作,怎么会有工资?郑某来到劳动监察部门咨询,监察员前往调查。经监察员释法明理,某银行如数向郑某支付了培训期间的工资。

【点评】某银行的解释不合法。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,是否已办理正式入职手续、是否签了劳动合同等,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,是让员工上岗后更快、更多地创造经济效益。员工只要完成培训学习任务,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领导管理,双方之间已存在人身隶属关系,显然单位已开始用工。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。

试用期内可以不买社保?该买!

【案例】刘某2019年9月1日进入某金属公司从事技术工作,签了3年期的劳动合同,约定试用期4个月。9月底,刘某要求公司为其缴纳社保费,公司称“你还在试用期,等转正后缴。”4个月试用期届满,刘某再次提出社保事宜,公司说其因表现欠佳,试用期延长到6个月。双方争执不下,后经劳动调解组织的调解,该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,本可约定试用期为6个月,但由于当初约定为4个月并已载入劳动合同,公司无权单方变更,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: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,缴纳社保

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,在试用期企业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,试用期满后如果转正了再缴社会保险,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,还是因考核不合格被辞退了,都有权要求单位补缴社保费。

试用期满后“退人”?不行!

【案例】2019年8月1日,赵某入职某咨询公司,签了2年期劳动合同,其中试用期2个月(2019年8月1日至9月30日)。经过近2个月试用,公司认为其工作能力有限,但当时人手紧缺,并没终止对其试用。2019年11月29日,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,劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的,企业可以解除劳动合同。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自动转正,此时企业再以“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给相当于经济补偿2倍的赔偿金。本案中,某咨询公司对赵某的辞退显然属于违法辞退。仲裁委在赵某提出继续履行劳动合同的请求后,经审理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

未经妻子同意,丈夫不得以共有房屋为他人提供抵押

编辑同志:

我丈夫的朋友向肖某借款时,肖某要求我丈夫用我们夫妻共同共有的一套房屋提供抵押担保,我丈夫出于哥们义气当即在借条中签名同意,并前往办理了抵押登记,而我对此一无所知。我近日获悉后,明确表示反对。肖某以其持有我丈夫签名的字据及抵押登记手续为由,不予理睬。请问:该抵押担保协议究竟是否有效?读者:毛丽丽

毛丽丽读者:

该抵押不具有法律约束力。

一方面,你丈夫与肖某设定的抵押担保,侵犯了你对夫妻共同财产的平等处理权。《婚姻法》第十七条规定:“夫妻对共同所有的财产,有平等的处理权。”《最高人民法院关于适用〈婚姻法〉若干问题的解释(一)》第十七条则进一步表明:“婚姻法第十七条关于‘夫或妻对夫妻共同所有的财产,有平等的处理权’的规定,应当理解为:(一)夫或妻在处理夫妻共同财产上的权利是平等的。因日常生活需要而处理夫妻共同财产的,任何一方均有权决定。(二)夫或妻非因日常生活需要对夫妻共同财产做重要处理决定,夫妻双方应当平等协商,取得一致意见。他人有理由相信其为夫妻双方共同意思表示的,另一方不得以不同意或不知道为由对抗善意第三人。”《最高人民法院关于适用〈婚姻法〉若干问题的解释(三)》第十一条也指出:“夫妻一方擅自处分共同所有的房屋造成另一方损失,离婚时另一方请求赔偿损失的,人民法院应予支持。”这些均明确表明,夫妻双方在处理夫妻共同财产时应当彼此尊重,相互协商,在意思表示相一致的情况下共同决定夫妻共同财产的命运。正因为你丈夫与肖某设定的抵押担保物为你们夫妻共同共有的房屋,且并非是因为夫妻“日常生活需要”,当时没有征得你同意,你事后也没有追认甚至明确反对,决定了你丈夫与肖某之举是对你权利的侵犯。另一方面,你丈夫与肖某设定的抵押担保,相对于你而言违反了要式要件。《担保法》第十三条规定:“保证人与债权人应当以书面形式订立保证合同。”而你既没有参与协商,更没有在抵押合同中签名。再一方面,你丈夫与肖某设定的抵押担保,对你从一开始起就没有法律约束力。因为《合同法》第五十二条第(五)项规定“违反法律、行政法规的强制性规定”的合同无效。

廖春梅