

### 元宵节过后迎来用工高峰, 如何避免劳动纠纷?

# 节后求职这些“坑”请绕行

## 热点话题

**有企业通过个人账户发工资规避劳动关系**

3年前,小张三入职深圳某机械生产公司,成为一名车间工人。为了避免员工流失,公司在与小张三签订的劳动合同中加了一条款,要求他5年内不得离职,否则要支付公司两万元违约金。几年来,小张数次想离开,但想到违约金,就不敢提辞职的事。

这是近日深圳市人社局公布的一个案例。

“小张不知道,一般情况下员工辞职只要提前30天书面提出即可,用人单位无权阻拦,更不能随意设定工作年限、违约金之类的内容。”深圳市人社局相关工作人员说。

### 算算期限

#### 试用期最长不得超过6个月

2016年6月2日,李先生与深圳一证券公司建立劳动关系,双方签订期限为2016年6月2日至2019年6月1日的书面劳动合同,并约定试用期从2016年6月2日起至2016年12月1日止,试用期工资为3000元/月。

同年12月2日,证券公司以李先生未通过专业资格考试为由,要求延长李先生的试用期。李先生同意后双方劳动关系继续保持。2017年3月23日,李先生通过专业资格考试后,该证券公司同意其转正并批准转正薪酬及福利自2017年4月开始执行。

至此,李先生实际履行了10个月试用期,转正后基本工资为4500元/月。

职工应聘进入一家公司。公司称签了劳动合同后,要先试用两个月,试用期间,工资要打折,社保也不缴纳,等试用合格了才能把劳动合同发给她。谁知,两个月快到期时,职工就被告知,不符合录用条件,不用再上班了。

据张女士反映,她于去年底在网上看到一则培训机构的招聘广告后前去应聘。她应聘的是助理岗位,面试时,公司人事经理对她的学历等都非常满意,当即便表示同意录用,并希望她能立即上班。人事经理还对她说,公司有规定,可以马上签订劳动合同,不过要先试用两个月,如果试用合格,劳动合同才能发给她,试用期内工资要打折,不缴纳社保。初入职场对她对此没有异议,并且同意第二天就上班。

一上班,公司人事经理就通知她签订了劳动合同,等她一签名,经理就收走了一式两份的合同。她也多想投入了忙碌的工作中。因为正逢培训班的报名高峰期,她和同事每天都几乎没有停歇的时间。随着寒假到来,她和同事们又迎来了培训上课的高峰期。偶尔,她一周能休上一天,但有时一天也歇不上,就连春节长假,她也就休息了三天。虽然忙碌,但她工作十分谨慎仔细。眼看着约定的试用期就要满了,她突然接到通知,让她到人事部谈话。人事经理说,她的试用期已满,不过公司觉得她不符合录用条件,所以让她收拾一下自己的东西,第二天就不用上班了。谁知,第二天,她又接到公司的通知,让她去人事部。她再

## 试用期满让劳动者走人是否合适

到了人事部,人事经理又拿出一份协议让她签字。她看了一下内容,竟然是协商解除劳动合同但没有补偿金的协议书。人事经理说,她签了这份协议,公司立马就给她结清工资,否则……言下之意就是,如果不签,想拿工资就没有那么简单了。公司这么做是为为什么?自己该怎么办?

上海昭华劳动保障咨询有限公司董兆华认为,该公司的做法不妥。首先,签订劳动合同应该给职工一份,对此《劳动合同法》第十六条规定,劳动合同由用人单位与劳动者协商一致,并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。其次,单位应当为试用期职工缴纳社保费。因为用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系,而一旦建立劳动关系,单位就有义务为职工缴纳社会保险。再次,不符合录用条件解除,单位要有证据。包括单位要有明确的、具体的“录用条件”告知职工的证据,以及能证明劳动者在试用期内不符合录用条件的证据等等。最后,协商解除不适用克扣工资来要挟。《劳动合同法》明确,用人单位与劳动者协商一致,可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位,可以解除劳动合同。若劳动者因故提前向单位提出辞职,必须按时办理相关手续。用人单位应当在解除或者终止劳动合同时

理由:古某有迟到、请假、考勤舞弊、私自外出未打卡下班行为;入职资料不真实,未按要求提交最近一份工作的离职证明。

4月28日双方正式解除劳动合同关系。后古某诉至法院,要求公司支付解除劳动合同关系赔偿金1.2万元。

法院在审理中发现,根据古某填写的入职资料及社保清单,其填写的入职资料与社保清单载明用人单位情况明显不一致。

在古某填写的入职审批表中,工作经历为,2014年7月至2015年8月在深圳某珠宝有限公司任职;2015年10月至2016年8月在深圳某电子商务公司任职。不过,参保证明显示,古某2015年5月至11月,2016年6月、9月、10月都没有参保记录。

同时,古某在关于迟到的陈述与其在仲裁时陈述不一致。根据庭审陈述及考勤表记载情况,古某在该珠宝公司工作试用期内,多次有迟到情况发生。

法院最终没有支持古某的诉求。

“作为公司员工,就职时如填写履历、在工作时按照公司正常工作上下班,是基本义务,应当予以遵守。且双方在合同中也有明确约定劳动者如果提供虚假履历,用人单位可以解除劳动合同。因此该珠宝公司以上述两点理由解除双方之间劳动关系,并无不妥。”罗湖区人民法院民四庭法官罗焕湘说。“职场中,用人单位要诚信,劳动者也要诚信。”

**看看合同**

**重要事项都得书面来明确**

签订劳动合同是避免劳动争议纠纷的

关键,也是一些用人单位容易“挖坑”的主要环节。深圳市中级人民法院劳动争议审判庭法官邢德华提醒,目前用人单位在与劳动者签订劳动合同时,可能存在以下不规范行为——

要求劳动者签订空白劳动合同;入职时不签订书面劳动合同;入职后要求劳动者倒签日期或合同期限;劳动合同中未明确约定劳动报酬标准,或仅约定基本工资数额,对于承诺的其他工资项目或福利待遇在劳动合同中未有体现;不向劳动者交付劳动合同文本,也不发放工作证等,使得劳动者无法掌握劳动关系存续的证据……

邢德华还特别提到,一些用人单位不通过企业公账发放工资,而是通过公司法定代表人、股东、财务人员个人账户发放工资,从而规避责任。

“在劳动争议案件中,若公司通过个人账户给员工发放工资,诉讼过程中,公司否定双方存在劳动关系,称只是股东或资金往来关系,在没有其他证据情况下,劳动者就很难证明劳动关系。”邢德华解释,“通过个人账户发放工资,也不利于劳动者查明工资标准。个人账户发放的资金是否属于工资?这很难说明白。”

“劳动者一定要注意用人单位是否主动要求签订书面劳动合同;劳动合同条款是否与应聘时用人单位承诺的内容一致;劳动合同约定的试用期、竞业限制义务等是否符合法律规定;劳动合同条款中是否存在不合法或不合理的内容等。”邢德华提醒说。

□刘友婷



2月22日,由西安市人力资源和社会保障局,苏州市人力资源和社会保障局,长安区委、区政府,郭杜街道联合主办“加强苏陕劳务协作,促进更高质量就业,携手助力脱贫攻坚”大型人才招聘会在郭杜街道樱花广场

举行。来自苏州、西安的130家企业,提供纺织、食品、电子机械、服务业等岗位7000余个,涉及酒店服务、物流管理、机械操作、家政服务等行业。当日共吸引求职咨询群众5200人,达成就业意向1300人。

□张永峰 摄

## 单位不允许我辞职怎么办?

**百事通先生:**

我在单位工作很不愉快,打算跳槽。在向单位递交辞呈时被拒收。单位的理由是,我的岗位招人之后,自然会放我走。

**读者 李某松**

你所在单位的做法是错误的,《劳动合同法》明确,劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位,可以解除劳动合同。若劳动者因故提前向单位提出辞职,必须按时办理相关手续。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,并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。劳动者应当按照双方约定,办理工作交接。另外,用人单位不能因为职工辞职而随意克扣工资报酬。依据《劳动合同法》的规定,用人单位有下列情形之一的,员工不需提前通知还可获补偿,即所谓的“被迫辞职”:1.未提供劳动保护或劳动条件;2.未按时足额支付劳动报酬;3.未依法缴纳社会保险费;4.规章制度违法,损害员工权益;5.单位因欺诈、胁迫或乘人之危致使合同无效;6.以暴力等手段强迫劳动;7.违章指挥、强令冒险作业危及员工人身安全。

□百事通

## 以案说法

人社部、教育部等9部门2月21日联合发布通知,要求进一步规范招聘行为促进妇女就业。其中提出,招聘时不得询问妇女婚育情况;同时规定,对用人单位、人力资源服务机构发布含有性别歧视内容招聘信息的,依法责令改正;拒不改正的,处1万元以上5万元以下的罚款。

**妊娠测试不得作为入职体检项目**

通知提出禁止招聘环节中的就业性别歧视。各类用人单位、人力资源服务机构在拟定招聘计划、发布招聘信息、招用人员过程中,不得限定性别(国家规定的女职工禁忌劳动范围等情况除外)或性别优先,不得以性别为由限制妇女求职就业、拒绝录用妇女,不得询问妇女婚育情况,不得将妊娠测试作为入职体检项目,不得将限制生育作为录用条件,不得差别化提高对妇女的录用标准。

在人力资源市场方面,通知要求,及时纠正发布含有性别歧视内容招聘信息的行为,确保发布的信息真实、合法、有效。对用人单位、人力资源服务机构发布含有性别歧视内容招聘信息的行为,依法责令改正;拒不改正的,处1万元以上5万元以下的罚款;情节严重的人力资源服务机构,吊销人力资源服务许可证。

同时,通知还提出将用人单位、人力资源服务机构因发布含有性别歧视内容的招聘信息接受行政处罚等情况纳入人力资源市场诚信记录,依法实施失信惩戒。

**女性“三期”劳动仲裁要快速处理**

通知特别提到,要加强监察执法,依法惩处侵害女职工孕产期、产期、哺乳期特殊劳动保护权益行为。对妇女与用人单位间发生劳动争议申请仲裁的,要依法及时快速处理。

此外,对于就业中的就业性别歧视投诉和司法救济机制,通知要求,畅通窗口来访接待、12333、12338、12351热线等渠道,及时受理就业性别歧视相关举报投诉。根据举报投诉,对涉嫌就业性别歧视的用人单位开展联合约谈,采取谈话、对话、函询等方式,开展调查和调解,督促限期纠正就业性别歧视行为,及时化解劳动者和用人单位间矛盾纠纷。

为遭受就业性别歧视的妇女提供法律咨询等法律援助,为符合条件的妇女提供法律援助。积极为符合条件的遭受就业性别歧视的妇女提供司法救助。

**现状**

**隐性歧视大量存在 仲裁诉讼存在现实困境**

春季是招聘旺季,也是应届毕业生求职高峰。事实上,在求职过程中劳动者遭遇“性别歧视”的现实仍然存在。

北京某高校编辑出版专业的大四学生李睿从去年开始就一直在找工作,今年春节后她又陆续向一些专业对口的单位投了电子简

历。“我们班的男同学差不多都拿到offer(工作机会)了,但是女同学还有一个工作都没找到。”李睿说,去年她所在的班级有5名同学进入同一家公司最终的面试,原本说好是有2个工作机会,但最后单位只录用了其中唯一一名男同学。

此外,此次9部门的通知强调了保护妇女孕产期、产期、哺乳期的权益。在怀孕期间遭到用人单位调岗、解雇的事例,近日《新京报》也有多次报道。如北京的李女士怀孕后遭公司调岗,多次协商未果后经仲裁委裁决,公司仍不服仲裁结果并将李女士诉至法院,要求不支付其2018年1月至2018年4月期间工资差

额。此案经通州法院审结,公司败诉。

北京大学劳动法专家阎天说,女性三期(孕产期、产期、哺乳期)权益受到劳动合同法严格保护,法律规定除非有特别严重的违纪行为,给企业造成重大损失,企业在此期间是不能辞退女性职工。但阎天也表示,这一保护落实起来目前还不是很容易,存在仲裁、诉讼成本高、持续时间长的问题,“即使很多人打赢了官司,最后工作也没保住。”阎天说。

## 招聘时不得询问妇女婚育情况

于性别歧视。”

王剑表示,在实际招聘过程中,企业都会规避掉法律风险,虽然在招聘启事上不会注明“只招男性”,但在进入简历筛选、面试等环节时,对性别、学历等的自由裁量就变得难以约束。这也造成求职者在感觉遭遇“性别歧视”时,求助无门。

对于此次通知中明确招聘过程中“不得询问妇女婚育情况,不得将妊娠测试作为入职体检项目,不得将限制生育作为录用条件”等规定,阎天认为,这是比较实际的规定,会产生一定的作用。但阎天也表示,企业从自身利益出发,规避法律风险进行有针对性的询问也很容易。

“针对有的企业,他不问你的婚育情况,他可能会问你小区的幼儿园贵不贵。如果你只有一个小孩,会问你你觉得一个小孩是不是很寂寞。”阎天说。

**观点**

**生育是社会理应承担到补偿**

阎天介绍,目前存在于就业市场中的性别歧视大致有两种原因,一种是纯粹的偏见。“有的企业就是认为女的不如男的,这种情况是存在的。”阎天认为,这种企业在市场经济条件下是没有活路的,会被慢慢地淘汰。

而另一种较为普遍的情况则是由女性承担了婚育的职能而给她们带来了劣势。阎天认为,当前尤其应该强调生育的社会意义。“生孩子对我们这种生育率低,老龄化形势日益严峻的国家而言,女性不仅是为了自己生孩子也是为社会,更是为社会承担了生育成本,从公平起见理应承担到补偿。”

阎天建议,国家可以以一些财政措施,如对招用女职工较多的企业进行减税,或对他们给予一定的补贴等政策。同时,阎天表示,在养育孩子方面,男性也应承担更多责任。“要逐步改变男主外、女主内的社会习惯,达到男女在社会和家庭中都相互扶持的状态。”阎天表示,男女平等的基本国策不是一蹴而就的,需要我们长期坚持并为之努力。

□吴为



为确保地铁道岔设备在突发故障时车站员工能够快速、有序、安全开展现场处置,近日,西安地铁四号线航天东路站组织开展手摇道岔培训,切实提高车站道岔故障应急处置能力,保障市民安全、便捷乘坐地铁。

□李丹 摄

## 有话直说

“花式裁员”不管其措辞是多么委婉和深奥,其实质就是公司不想承担其解除劳动关系时应当赔偿的代价。各级劳动监察部门和工会组织在这个问题上立场鲜明,态度坚定,那就是任何的裁员开人的举动,都必须依法依规进行,坚决以《劳动法》《劳动合同法》《工会法》等为准绳,依法维护劳动者的合法权益。不管那些互联网公司名头多大,在法律面前概无例外。

开年伊始,各大互联网公司纷纷传出裁员开人的消息。

2月19日当天,有消息传出,在日前举行的京东集团开年大会上,京东宣布2019年将末位淘汰10%的副总裁级别以上的高管。对此,京东方面回应称:消息属实。京东目前拥有18万工作人员,有媒体预计目前京东副总裁级别以上的高管预估有几十到一百人左右。

另外一个网约车巨头滴滴公司也传出了类似的裁员消息:滴滴CEO程维日前宣布公司将做好过冬准备,对业务重组带来的岗位重叠和绩效不达标的员工进行裁员,整体裁员比例占到全员的15%,涉及2000人左右。

可是,有心人认真琢磨这些互联网公司的“裁员”措辞时,却发现他们很少直接使用“裁员”“开人”等直白的说法,而是委婉地修饰为“末位淘汰”“优化组合”“提质增效”“重新双向选择”“只留下最优秀的人共事”等等。

对于这些五花八门的措辞,我们不妨称之为“花式裁员”,不管其中措辞是多么委婉含蓄,其本质就是要逼员工与公司解除劳动关系。

天有不测风云,公司也有旦夕祸福,对于任何一家公司来说,哪怕一直以来都是风光无限,都难免有裁员开人的时候,但是,所有的裁员计划都必须依法依规来进行,而不能由着公司老板的性子来。

这里以京东公司准备推行的“末位淘汰”政策为例,“末位淘汰制度”确实是不少企业考察员工业绩的一种方式,但这种方式合法吗?

最高人民法院2016年11月30日公布《第八次全国法院民事商事审判工作会议(民事部分)纪要》明确,用人单位在劳动合同期限内通过“末位淘汰”或“竞争上岗”等形式单方解除劳动合同,劳动者可以用人单位违法解除劳动合同为由,请求用人单位继续履行劳动合同或者支付赔偿金。

也就是说,“末位淘汰”如果是裁员,实际是违反《劳动法》的,劳动者可以依据《劳动合同法》要求支付赔偿金。但如果“淘汰”方式为企业单方面调整工作岗位、待岗培训等形式,而不解除劳动合同,就不算违法。

其他的“花式裁员”手法也一样的,包括“优化组合”“再次竞争上岗”“绩效不达标”等等说法,如果要涉及到解除劳动合同,就必须依据《劳动法》和《劳动合同法》来进行,而不是按照公司的内部规矩来办事。

此外,千万不能忽视的是,按照《工会法》的规定,企业裁员还得依法依规征求工会和职工代表大会的意见。以北京地区为例:北京市实施《工会法》办法明确规定,企业、事业、社会团体单方面解除劳动合同时,应当事先将理由通知工会,工会认为其违反法律、法规和劳动合同,应当及时提出改正意见或者建议;工会要求重新处理时,单位应当研究工会的意见,并将处理结果书面通知工会。

总而言之,不管那些互联网公司多么神奇活现,也不管其措辞多么深奥含蓄,一旦涉及到裁员和解约的事儿,就一定要认真读一读《劳动合同法》和《工会法》,并及时征询各级劳动部门和工会的意见,切忌鲁莽行事,否则,一旦触动了法律的底线,就会吃官司,还会得不偿失。

□辛望

## 职工信箱

## 互联网公司「花式裁员」也应守法依规