

北京法官走进校园 揭秘五大就业陷阱

来源:北京日报

时间:2012-04-13 [收藏本文](#)

昨天,市人力社保局在六里桥举办“春暖行动”主题宣传日活动,标志着以大力提高农民工合同签订率为主题的“春暖行动”在全市正式启动。活动现场向群众免费发放政策问答小折页、劳动合同示范文本等材料,并提供政策咨询。本报记者 吴镡摄

11日晚,北京理工大学7号楼108教室座无虚席,北理工法学院邀请十余名海淀法院法官带着厚厚的卷宗现场举案说法,为即将毕业的大学生揭露就业陷阱。法官提醒毕业生,就业、实习一定要签订劳动合同,并注意保留好工资条等各种证明文件,为可能的维权做准备。



陷阱一:

实习不算试用期

小吴是某高校2010届毕业生,早早就与甲公司达成了就业意向并按其要求,于2009年12月就开始参与公司日常工作。2010年7月,小吴与甲公司签订劳动合同,在填写入职时间上,小吴与甲公司发生了争执。

小吴认为自己从2009年12月就开始上班,参与加班,因此与甲公司的劳动关系应该从2009年12月就开始建立。甲公司则认为小吴当时只是实习,不能视为建立劳动关系。最终,法院判决认定,小吴和甲公司的劳动关系自2010年7月建立。

法官提示:不少单位都要求毕业生提前到岗参加工作,但实习不等同于试用期或建立正式劳动关系,实习待遇与入职后的待遇也不相同。对用人单位要求提前参与公司工作,毕业生须谨慎应对。

陷阱二:

“三方协议”不能代替劳动合同

2008年6月，吴某与乙公司及母校长江大学签订了《全国普通高等学校毕业生就业协议书》（即“三方协议”），但“三方协议”没有劳动合同期限、劳动者的工资标准、工作内容和工作地点等劳动合同必备条款。吴某多次找到乙公司要求签订劳动合同都被拒绝。

多次协商未果，吴某提起劳动仲裁申请，仲裁委裁决认定乙公司应支付吴某未签订劳动合同的两倍工资差额。乙公司不服向法院起诉，法院判决支持吴某。

法官提示：“三方协议”是由行政机关制定的，虽由用人单位、学生和学校签署，貌似“权威”，但因其条款存有缺陷，不能维护毕业生的权益。毕业生到单位工作后，应立即要求用人单位签署劳动合同。

陷阱三：

工资遭拖欠可索赔

万某原系丙公司销售员，在该公司工作至2009年8月25日。双方签订最后一份劳动合同期限为2007年1月1日至2010年12月31日。2009年8月24日，万某向丙公司寄送解除劳动合同通知书，以公司拖欠工资及奖金为由要求解除劳动合同，丙公司称收到该通知书，但认为万某的理由不能成立。双方均不愿续存劳动关系。万某以要求丙公司支付解除劳动合同的补偿金为由提起仲裁并诉至法院。法院经审理支持万某的诉讼请求。

法官提示：很多毕业生不了解劳动法规的规定，认为主动辞职就不能再索要赔偿，故而放弃索赔。辞职索赔应确定自己无责任，导致离职的原因在用人单位一方才可能获得赔偿。

陷阱四：

违约金不能肆意收取

2008年7月小赵入职丁公司，双方签订了四年劳动合同，在签订劳动合同的同时小赵还与丁公司签订了毕业生服务期协议。根据该协议，在四年服务期内，小赵如提出辞职、调离、自费出国留学、考研、擅自离职等，均为违约，小赵应向丁公司缴纳2.5万元的违约金。

2010年4月，小赵考取了某高校的硕士研究生，遂向丁公司提出辞职，丁公司以双方签订了服务期协议为由，要求小赵支付违约金，小赵为顺利入学，被迫交纳违约金。研究生入学后，小赵以要求丁公司返还违约金为由提起仲裁并诉至法院。丁公司认为与小赵签订的服务期协议系双方自愿签订，且其为小赵提供了专业技术培训，不同意返还违约金，但未向法院证明其为小赵进行培训所支付的费用。最终，法院判决支持了小赵的请求。

法官提示：服务期约定往往带有不平等的特点，毕业生应慎签这类协议。根据规定，服务期内因参军等要求离职的，用人单位不得阻挠。用人单位索取赔偿金，须提出提供的服务或培训支出清单。

陷阱五：

原单位无权扣留档案

2008年7月，小王与戊公司签订了三年劳动合同。2009年2月，小王向公司提出辞职。离职后，未与其他用人单位建立劳动关系，小王要求原公司为其出具离职证明并将其个人档案转出。但戊公司以小王已不是该公司的员工为由，拒绝转出档案。无奈之下，小王诉至法院，法院判决戊公司为小王出具离职证明并转移档案。

法官提示：任何人都无权非法扣留劳动者的档案，在办理离职手续后原用人单位必须依法将劳动者档案转出。现实中，一些用人单位以拒绝转移档案为手段要挟劳动者，这类事件可向劳动监察部门投诉或通过诉讼解决。记者 王东亮(北京日报)