

每年夏季,数百万大学生从“象牙塔”走入社会,有的直接进入企业、有的选择自主创业、也有的选择培训提升技能再就业。但高校毕业生刚刚踏出校门,社会经验较为缺乏、辨别能力不强,就业过程中对各种陷阱还不能很好地鉴别和防范——

毕业求职火爆再现 签订合同还需谨慎

A 资料延迟补签合同 要求赔付未获支持

2016年3月,聂某某尚未毕业,重庆某人力资源管理有限公司安排其到重庆某汽车有限公司实习。双方约定的实习期限从2016年3月31日至提交毕业证之日。聂某某在实习协议中填写的拟毕业时间为2017年3月30日。2017年1月15日,聂某某取得毕业证书。2016年5月至2018年3月,某人力资源公司每月通过银行转账方式向聂某某支付了工资。

2018年4月25日,聂某某向重庆市北碚区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求某人力资源公司和第三人某汽车公司向其支付2017年3月至2018年2月期间的未签劳动合同双倍工资差额。重庆市北碚区劳动人事争议仲裁委员会经审理后作出裁决书,裁决某人力资源公司向聂某某支付2017年3月1日至2018年1月13日期间的未签劳动合同双倍工资差额3.1万余元。某人力资源公司不服,遂起诉到北碚区法院。

庭审中,某人力资源公司出示2017年12月28日双方签订的《劳动合同》一份,载明劳动合同的期限从2017年1月15日至2019年1月14日,试用期1个月,因乙方聂某某未按时提交毕业证等相关材料,现补签劳动合同。在该份劳动合同的甲方处有原告公司的公章,乙方处有聂某某的签名字样及手印。拟证明双方于2017年12月28日补签了从2017年1月15日起至2019年1月14日的劳动合同。被告聂某某认为其并未签订上述劳动合同,故申请对该份劳动合同的签名字样及手印进行司法鉴定。

经鉴定,《劳动合同》乙方签字处聂某某署名字迹是聂某某本人书写,同部位押名指印是聂某某右手拇指盖印形成。原被告对该鉴定意见的真实性均无异议。

法院经审理后认为,因被告聂某某未按时提交毕业证等相关材料,导致原被告双方于2017年12月28日补签了期限从2017年1月15日至2019年1月14日的《劳动合同》。由此可知,被告聂某某辩称的2017年3月1日至2018年1月13日双方未签订书面劳动合同不能成立,故其要求原告某人力资源公司向其支付上述期间的未签订书面劳动合同双倍工资差额的请求,并无事实依据,法院不予支持。

B 参加培训许诺就业 协议无效退还学费

部分高校毕业生因毕业后就业不顺利,便会选择通过参加培训学习实用技能、考取证书等拓宽就业渠道,但由于信息不对称、毕业生对培训机构了解不够,部分人参加了无资质培训机构的培训,没能通过培训提升就业技能,继而引发纠纷。

陈某便是其中的一例。毕业后陈某失业在家,一天陈某在求职网上看到了重庆某信息科技有限公司发布的学徒招聘信息,该公司承诺培训完后包就业,陈某一看万分心动,心想终于能够找到工作了,在没有详细了解公司信息的情况下,便立即联系该公司应聘学徒。

随后,该公司与陈某签订了《企业人才定制培训协议》《就业保障协议》,要求其缴纳一定的人职培训费,并承诺在培训结束后为陈某安排工作。如该公司未能为其安排工作,则全额退还陈某的培训费用。协议签订后,陈某向该公司缴纳了培训费,报班学习网络编程。

协议中规定培训结束后一个月便安排工作,但陈某苦苦等待了3个月公司也没给他安排工作。其间陈某多次找到该公司要求按照协议解决工作问题,但均被其以各种理由推脱。事后陈某发现该公司没有相应的办学资质,也未在相关部门登记,这才意识到自己被骗了,于是便向合川区法院起诉,要求与其解除就业相关协议并退还入职培训费。

法院经审理认为,被告重庆某信息科技有限公司登记的经营范围并不包括就业培训,其与陈某签订的《企业人才定制培训协议》违反法律规定,应当无效。判决被告重庆某信息科技有限公司限期内退还陈某培训费。



C 欲降成本只签见习 法院判赔双倍工资

2015年12月19日,湖北某医科大学毕业的庞某某入职重庆市黔江区某医院工作,双方签订一份《见习(规培)合同》。合同约定,庞某某在未取得执业医师(士)正式执照前,医院同意庞某某在该医院临床护理岗位见习,从2015年12月19日至2016年12月18日止。见习期间,医院每月给予庞某某基本生活补助、部分奖金,在庞某某取得执业资格并注册在该院后,可享受各种保险及相关待遇。合同签订后,医院安排庞某某先后在肿瘤科、妇产科工作。2016年2月14日,庞某某取得护士执业资格后,医院仍未与庞某某订立劳动合同。2016年11月13日,庞某某从该医院离职。

D 引进人才给付高薪 擅自离职被判赔偿

重庆市黔江中心医院为吸引、遴选学科建设和专业发展所需的紧缺人才,提高医疗服务水平,高薪引进取得主管检验师职称的女博士王某到该院检验科担任检验师。双方签订《劳动合同书》《紧缺人才聘用协议书》,约定了王某聘用的期限、人才引进费、安家费、人才津贴、培训费等薪酬待遇及违反合同约定应承担的责任。合同约定王某的聘用期限为5年,从2018年7月9日至2023年7月8日,黔江中心医院支付王某人才引进费共30万元,分两次付清,王某到岗工作办理完相关手续后支付15万元,完成引进职责、考核合格后再支付王某人才引进费15万元。

合同签订后,王某于2018年7月9日上岗工作,黔江中心医院按照协议

约定支付王某人才引进费15万元、人才津贴2000元,按月支付工资,另额外支付王某3个月的房租费4500元。然而,王某仅到岗工作4个月,就提出辞职,黔江中心医院不同意其辞职申请后,王某与2018年11月13日擅自离职。

黔江中心医院经仲裁后向黔江区人民法院提起诉讼。最终,原被告在法官的主持下,达成调解协议,被告王某一次性支付原告重庆市黔江中心医院人才引进费、房租费、人才津贴共计150918元。

法官庭后表示,劳动者与用人单位双方在平等自愿、协商一致的原则下,在不违反法律和行政法规规定的条件下,订立的书面劳动合同是具有法律效力的承诺。合法的劳动合同对用人单位和劳动者双方都具有约束力,合同双方都应维护合同的严肃性,依照合同约定行事,任何一方都不能单方面随意变更合同内容。

约定支付王某人才引进费15万元、人才津贴2000元,按月支付工资,另额外支付王某3个月的房租费4500元。然而,王某仅到岗工作4个月,就提出辞职,黔江中心医院不同意其辞职申请后,王某与2018年11月13日擅自离职。

黔江中心医院经仲裁后向黔江区人民法院提起诉讼。最终,原被告在法官的主持下,达成调解协议,被告王某一次性支付原告重庆市黔江中心医院人才引进费、房租费、人才津贴共计150918元。

法官庭后表示,劳动者与用人单位双方在平等自愿、协商一致的原则下,在不违反法律和行政法规规定的条件下,订立的书面劳动合同是具有法律效力的承诺。合法的劳动合同对用人单位和劳动者双方都具有约束力,合同双方都应维护合同的严肃性,依照合同约定行事,任何一方都不能单方面随意变更合同内容。

[法规集市] 劳动合同法相关规定

第十条 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。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立。

第十七条 劳动合同期满,但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到

期的,劳动合同应当续延至服务期满;双方另有约定的,从其约定。

第二十二条 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。

第八十二条 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。

劳动争议调解仲裁法相关规定

第六条 发生劳动争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位

掌握管理的,用人单位应当提供;用人单位不提供的,应当承担不利后果。

(据《法制日报》)

[法制时评]

严查“升学宴”是惩戒更是警示

汪昌莲

北京市通州区纪委监委日前开展暑期“四风”问题专项检查,此次检查突出暑期特点,要求充分了解党员干部外出学习考察、疗养休假、子女毕业升学等相关情况,重点关注借操办子女“升学宴”之机收钱敛财等问题,对为民服务中的形式主义、官僚主义新动向新表现开展重点监督。

随着人们物质条件的改善和生活水平的提高,一些地方出现了乱摆宴席和乱发请柬的歪风,个别党员干部以子女升学、乔迁新居、老人做寿、孩子生日等为由乱发请柬、大摆宴席、广敛钱财,这些“人情风”的滋长和蔓延,不仅败坏了社会风气,更与八项规定精神格格不入。此次北京通州严查党员干部借子女“升学宴”敛财等问题,彰显了狠刹“四风”的决心。

眼下正是高校招生之际,名目繁多的“升学宴”“谢师宴”又开始登堂入室。一些公职人员及党员干部,盘算着利用子女升学等时机大摆宴席,借机敛财。要刹住这股歪风,必须对违规宴请、变相操作的公职人员及党员干部坚决从严从快查处,追究设宴人、赴宴人和单位主要领导的责任,对设宴人所在单位的党风廉政建设工作实行一票否决。

严查“升学宴”是惩戒更是警示。抵制“人情风”,管好公职人员及党员干部自身是关键。事实上,“禁宴令”也并非是一刀切,保留了“婚丧嫁娶”等重大个人事项,实行人性化操作,既尊重了民间风俗,又表明了加强干部作风建设、反对大操大办、铺张浪费的鲜明态度,折射出了政令宽严有度。公职人员及党员干部,特别是领导干部,手中或多或少握有一定的权力,容易在“人情风”上迷失自我。因此,要根除“人情风”,领导干部必须以身作则,率先垂范,带头拒绝参加各种不必要的宴请、酒席。同时,严格管理和监督本单位、本部门的党员干部及工作人员,不能放任自流,更不能包庇纵容。