

收走毕业证学位证、办户口要交“保证金”、以三方协议代替劳动合同、培训考察期拒签劳动合同、试用期“无限长”、试用工资低

职场新人:6大“陷阱”要提防

□蔡笑

建档案要收走毕业证、办户口要收取“保证金”、签了三方协议就不再签劳动合同、试用期“无限长”……

北京市海淀区法院法官通过梳理与职场新人有关的劳动争议发现,现实中,不少毕业生会在人生第一份工作中遭遇前述情况,有的人以为是单位的规定而“严格执行”;有的人以为是职场“潜规则”而默默忍受。

事实上,这些情况都属违反我国《劳动法》、《劳动合同法》等的违法行为。法官提示,如果遇到这6类情形,可以通过法律途径维护合法权益。

情形1

公司要“健全档案”收走毕业证

小赵是会计专业应届毕业生,就职于北京一家文化公司。入职后,公司人力资源部的负责人对小赵说,公司有健全的人事档案管理,为了避免单位有这样的规定,每位员工都要把学历、学位证明原件交给公司,以供核对相应的学历信息,核对无误后,这些证书还必须在公司保存,直至员工离职,相关原件再予以退回。

小赵听说单位有这样的规定,就按照要求交出了自己的毕业证、学位证原件。

一年后,小赵认为在该公司收入低,发展前景差,就选择了离职,但该公司不同意,还一直拒绝把小赵的毕业证、学位证还给他。无奈之下,小赵提起劳动仲裁、诉讼,要求文化公司返还证书原件。

情形2

公司要求员工交纳“户口保证金”

小钱是计算机专业应届毕业生,2015年入职一家软件公司。软件公司一方告诉小钱,该公司可以为他解决北京市户口但必须交纳保证金5万元。

小钱一开始不想交这笔钱。但公司一方称,收取保证金是为了避免小钱获得北京户

口后“跳槽”,只要小钱如约履行劳动合同,到期就会将5万元足额退还。

经过考虑,小钱觉得公司说得有道理,于是向公司支付了保证金5万元。

一年后,小钱所在公司不仅没有为小钱办户口,连工资都不能按时、足额支付。于是小钱提出了离职,解除双方劳动关系,但软件公司拒绝向小钱退还保证金。小钱只得经过仲裁、诉讼,向软件公司追讨款项。

【解析】

《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。

依据这一规定,前述情形中用人单位收缴“毕业证学位证”、收取“户口保证金”的行为都违反了相关的法律规定。

在现实生活中,除了“毕业证”、“户口保证金”外,部分用人单位还存在收缴“身份证”、“收取教育保证金”的情况。如遭遇到上述情形,还请职场新人们勇敢说“不”。

情形3

有了“三方协议”拒签劳动合同

小孙大学学的是管理专业,毕业后进入一家商贸公司工作,但该公司并未与他签订劳动合同。公司人力资源部的人告诉小孙,公司与小孙及他毕业的学校间签订了“三方协议”,里面已经确定了小孙与公司之间的劳动关系,因此双方无需再签订劳动合同。

小孙听着有道理,就接受了公司的解释,未再就劳动合同问题提出异议。

工作一年后,由于该公司经常不足额发放工资,双方发生争议。

让小孙惊讶的是,诉讼中该商贸公司一方提出,双方之间并无劳动关系,要求法院驳回小孙的诉求。

尽管最终法院依据其他相关证据材料认定了小孙与该商贸公司间的劳动关系并判决商贸公司向小孙支付工资,但双方间未签劳动合同的客观情况却给小孙的维权造成了诸多障碍。



“好多坑!”

情形4

公司以“培训考察”为由拒签劳动合同

学建筑的小李大学毕业后进了一家建筑公司。“学以致用”一直是小李的愿望,因此,找到这样的工作小李感到很高兴。

但工作以后,该公司负责人告诉小李,公司要对小李进行6个月到1年的“培训考察”,只有小李通过这段“试工期”,才能签订劳动合同。

“试用”了6个月后,小李参与的设计项目完成招标工作。但该建筑公司却以小李的性格与公司理念不符,无法通过“试工期”为由,解除了双方的劳动关系。

小李提起劳动仲裁、诉讼,要求建筑公司支付未签劳动合同二倍工资差额,最终得到法院支持。

【解析】

“三方协议”即《高校毕业生就业协议书》,是明确毕业生、学校、用人单位三方在应届毕业生就业过程中权利义务的书面文件。而劳动合同是用人单位与劳动者就工作岗位、工作待遇等劳动法上权利义务关系进行约定的书面文件。因此,在签订有“三方协议”的情况下,用人单位仍应依法与劳动者签署

书面劳动合同。

此外,在上述情形4中用人单位以“培训考察”期为由,拒绝与劳动者签订劳动合同,有违法律规定。依据劳动法律法规,劳动关系自用工之日起建立,而“用工”是一种客观、事实状态,与双方有无“试用”约定无关。

因此,即使是约定有“试用期”、“考察期”,用人单位仍需与劳动者签订劳动合同。如果遭遇用人单位拒绝签订劳动合同,劳动者可以依法要求用人单位支付未签劳动合同二倍工资差额。

情形5

“表现不佳”就不断增加试用期

小周毕业后进入一家园林公司。双方签订了一年的劳动合同,约定试用期三个月,转正后工资标准8000元,试用期工资标准6400元。

三个月后,这家园林公司却声称小周表现不好,需要对他再试用三个月。

第二次“试用期三个月”后,该公司依然说小周“表现不好,需要继续延长试用期”。

两次延长试用期满后,小周觉得该公司是故意拖延时间,为此双方发生争议。

情形6

试用期只给“一半”工资

小王是计算机专业毕业生,毕业后进了一家IT公司,双方签订了3年期劳动合同,约定试用期6个月,同时约定试用期月薪1万元,转正后月薪2万元。

一开始,小王觉得自己的收入挺不错的,工作得也很开心。可一次偶然的机会,小王得知,公司给的试用期工资标准仅为转正工资的50%,远低于法律规定的80%。因此,在与公司协商未果的情况下,小王提起仲裁,要求公司按照转正后月薪的80%支付试用期工资差额。

【解析】

试用期是用人单位与劳动者相互了解相互选择的考察期。《劳动合同法》规定了试用期的期限长短及薪资待遇等问题。显然,在上述情形5中,园林公司在与小周约定的试用期期满后,再行约定第二次试用期,违反了法律规定。情形6中,软件公司按照50%的转正工资标准向小王支付试用期工资,亦违反了法律规定,因此,小周、小王要求用人单位支付工资差额于法有据。

本版漫画 李法明



规范干部履职,强化干部监督。即在党风廉政建设巡查、三公经费检查、处分执行等工作结束后,由服务对象就纪检监察干部工作流程是否公开透明,办理情况是否告知,经办人员是否存在办事拖拉、暗箱操作、接受宴请礼品等内容进行评议,重点突出对纪检监察干部履职情况的监督。对纪检监察干部履职过程中发现的苗头性、倾向性问题进行风险预警,并采取批评教育、约谈、诫勉谈话、通报批评、责令纠错等措施,及时化解廉政风险。

据悉,去年以来,隆昌县委已组织多次集中回访、电话回访,涉及19个镇(街道)、44个部门共78名纪检监察干部,发放《隆昌县纪检监察干部履职回访表》150份,收集到意见、建议5条。

人军属、失独家庭等群体就业、就学、就医、社会保障等法律援助工作。

《意见》明确规定,法律援助要实行标准化建设,要规范案件指派流程,综合案件类型、法律援助人员专业特长、受援人意愿等因素,合理指派承办机构和人员,严格死刑、未成年人等案件承办人资质条件,确保案件质量。推行“点援制”“菜单式”“订单型”法律援助服务模式,提升法律援助的精准度。

另外,对农民工、困难职工、下岗失业人员、妇女、未成年人、老年人、残疾人、军人军属、失独家庭等特殊人群开辟法律援助“绿色通道”,原则上当日受理,当日指派,快速办理。

四川内江纪检干部多渠道接受监督

据新华社电(记者周相吉)纪检监察干部的职责是监督别人,但他们本身由谁来监督?四川省内江市隆昌县通过多种渠道,实现对纪检监察干部的监督。

“集中廉政谈话会,犹如一支清醒剂!我将尽快转换角色,做敢于担当和付出的纪检监察干部。”隆昌县委镇新任纪委书记陈道勇说。日前,在该县19名新任乡镇纪委书记任前接受集中廉政谈话中,他感受到对纪检监察干部本身的监督力度。

“监督者更要接受监督,必须把纪律挺在

江西力推精准法律援助

本报讯(记者卢翔)江西省近日出台《关于完善法律援助制度的实施意见》,推出包括放宽经济困难审查标准、扩大法律援助受案范围、规范法律援助服务行为等在内的4大方面共计16项具体措施。

为拓展法律援助广度深度,这一《意见》决定,放宽经济困难审查标准,降低门槛,将公民申请法律援助经济困难标准,统一调整为城乡居民最低生活保障标准的双倍,并逐步

过渡到低收入标准或最低工资标准。鼓励市、县政府结合实际进一步放宽经济困难审查标准,适度放宽免于经济困难审查的对象和事项范围,使法律援助惠及更多困难职工群众。

同时,扩大法律援助受案范围,将劳动保障、婚姻家庭、食品药品、教育医疗、环境保护等与民生紧密相关的事项纳入法律援助范围,要求重点做好农民工、困难职工、下岗失业人员、妇女、未成年人、老年人、残疾人、军



“小朋友,拉钩!盖章!”

暑运期间,孩童多起来,安全尤为重要。湖北恩施火车站民警加大对暑运孩童监管督导力度,发挥教育宣传作用:不打闹,防摔倒碰伤,不乱跑,防走失拐骗,不任性,防烫伤挤伤。民警讲明事理,孩童欣然接受,并相互拉钩盖章,说到做到不忘掉,平平安安旅行。

图为7月18日,恩施火车站民警叫停正在候车室嬉戏奔跑的小朋友,宣讲出行安全并拉钩盖章,童趣盎然,得到孩童认可和欢迎。

罗超摄

100 个孩子的生命该带来些改变!

□张伟杰

的才2岁。

除了这些数据,另一个事实也令人难过——记者发现“农村留守儿童群体成为溺水事故的高发群体。”

在有老人和孩子的“留守家庭”中,孩子的吃饭、上学有时都无法正常解决,要求老人时时看护着顽皮的孩子,恐怕真的有些苛求了。追问父母该如何尽好监护职责,自然成了类似事件后人们的第一反应。

父母是未成年人子女的第一监护人和责任人,有义务抚养、照顾自己的孩子安全健康地长大。无论经济条件限制,还是有特殊的家庭因素,都不是父母让孩子留守的理由。然而,“丧子”之痛或许已经足以“惩罚”没有尽到义务的父母,因为对于正常人来说,没有什么比失去自己的孩子更加悲伤的事了。

事实上,比“问责”未尽到监护责任的父母更重要的是,人们应该把更多的精力放在关注湖面、池塘、水坑以及江河等水环境周

边的公共安全问题上。

每年夏天,“孩子溺水”事件频频发生,不同的只是时间、地点和人物。

游泳、玩水成了孩子尤其是男孩最危险的游戏之一。据有关机构调查统计,目前在中国14岁以下儿童意外死亡原因中,溺水事故占了57%,成为青少年意外身亡的头号杀手。平均一年至少14600名儿童死于溺水,每天至少40人溺亡。

意外之后常为这些孩子的“不听话”而感到遗憾,甚至还想埋怨:孩子啊,你们怎么如此不懂事?

明明水岸边写着“禁止游泳”,你们为何还是要下水?

明明只是个臭水塘,你们却要去游泳?明明江河汹涌,你们偏偏不惧危险?

……

然而,懵懂的孩子们已经用生命为自己的“冒险”付出了代价,而深谙其中凶险的成年人人们依然忽略公共安全的改善。

难道我们不能做得更好?难道那些水库

的管理人、水塘的拥有者和江河的守护者们不能让这些水面更加安全?

2014年世卫组织就曾提醒各国,全世界每年有37.2万人死于溺水,如果各国不采取行动,这一数字还有可能上升。

世界卫生组织在当年发布的一份报告中指出,世界上每小时有40人因溺水而死亡,其中,5岁以下儿童的风险最大,绝大部分溺水事件都发生在中低收入国家。

世卫组织还提出了一些遏制“溺水”发生的预防措施。地方可以采取的措施有:在水边加装护栏;为儿童提供日托中心等安全场所;协助儿童掌握基本游泳技能,并向人们讲解安全救护和复苏方法。国家级干预措施包括:改进划船、航运和摆渡法规;改进水灾风险管理,并实行全面的水安全政策等。

当我们的国力日渐强盛之时,完善与民生相关的井盖、道路和水面等公共设施自然环境的安全状况已经成我们给予极大关注的事情。正如刚刚逝去的这100个孩子。如

果水域周围不止有“禁止游泳”几个冰冷的大字,而是有着严密的防护设施让人难以进入,抑或是有足够的人手不断巡逻,或许这个数字就会大大降低。

有一条与溺水不相干的消息能为减少溺水悲剧提供思路——在经历了四十多年的“裸跑”后,北京的地铁一号线于7月18日在永安里站正式安装了站台屏蔽门。近年来,北京地铁一、二号线乘客自杀和被挤下站台事件偶有发生。对于这些危及公众生命的意外事件,北京地铁用实际行动来说“不”。

拍板这一决定的负责人一定意识到了,即便是自杀这种个人自我伤害行为,也可以通过完善防护设施来最大程度地挽回生命;而对因拥挤而发生的意外,更是可以有效防范。

这样的管理思路,应当成为防止未成年人溺亡的公共安全管理思路。毕竟,只要防范得当,意外的发生率就会大大降低。