

签“见习协议”算不算录用? 设了“留才奖”能否反悔? 发了录用通知又“取消录用”该不该赔——

用人单位设置“录用条件”的法律红线在哪里

本报记者 李国

近期,重庆市高级人民法院发布劳动争议典型案例,通过典型案例的示范引领,保障劳动者合法权益与用人单位健康发展。

记者注意到,在公布的案例中争议大多发生在用人单位招聘员工的过程中,包括用人单位对员工录而不用、签订“见习协议”不算确认存在劳动关系、承诺“留才奖”后又反悔等引发的争议。

律师提醒,用人单位在设置录用条件时必须确保其合法、明确、合理,不得侵犯劳动者的合法权益。同时,劳动者亦有责任和义务按照用人单位的要求完成工作任务,并接受考核。

“见习协议”≠劳动合同

2020年10月,重庆某培训中心与马某签订协议书,约定见习期为一年,见习岗位为艺术培训师,每月基本生活费1800元,实习期满后签订劳动合同。见习期内,马某主动离职,并起诉要求该公司支付其见习期间未订立书面劳动合同的二倍工资差额3.7万余元。法院经审理认定双方不存在劳动关系,没有支持马某的主张。

“该案审慎认定了见习人员与见习单位之间的法律关系,维护了就业见习管理秩序,对鼓励用人单位申报见习基地、提供见习岗位、促进青年就业具有示范意义。”审理该案的法官表示。

法官在裁判文书中写道,根据《重庆市高校毕业生就业见习实施办法》第十七条规定,达成见习意向后,就业见习基地应与见习人员签订《重庆市高校毕业生就业见习协议书》。见习期满,就业见习基地留用见习人员就业的,应及时与其签订劳动合同。

阅读提示

律师提醒,用人单位在设置录用条件时必须确保其合法、明确、合理,不得侵犯劳动者的合法权益。同时,劳动者亦有责任和义务按照用人单位的要求完成工作任务,并接受考核。

该案中,某培训中心与马某签订《重庆市高校毕业生就业见习协议书》,为马某提供工作岗位实践,双方没有建立劳动关系的合意,在履行《重庆市高校毕业生就业见习协议书》期间,不宜认定某培训中心与马某存在劳动关系。

“就业见习制度旨在通过组织有见习意愿的高校毕业生等青年群体进行短期全日制岗位实践锻炼,以达到帮助青年积累工作经历、提高工作能力、促进青年就业的目的。”重庆百君律师事务所律师陈龙表示,但是近年来,也有用人单位利用“实习”“见习”的名义,规避劳动关系,转嫁用工风险。

在另一起典型案例中,重庆某医院与曹某未签订书面劳动合同。工作期间,医院按照内部管理制度将曹某的职称确定为“再实习护士”,每月发放劳动报酬1300元。

2023年11月,曹某以某医院未足额支付劳动报酬为由,通知解除劳动关系,并要求某医院支付工资、经济补偿金。案件经劳动仲裁后,某医院不服裁决起诉至法院。法院判决某医院向曹某支付工资、经济补偿、未订立书面劳动合同的二倍工资差额。

设了“留才奖”能反悔吗

近年来,部分在渝用人单位通过承诺给付留才奖、探亲补贴等方式招贤纳士。在招人、用人的过程中,也出现了一些劳动争议。此次发布的典型案例中,法院通过一起“留才

奖”案例判决保障了劳动者合法权益。

2023年4月,重庆某药业公司录用外地人王某为公司研发副总,劳动合同约定工作每满一年将获得留才奖,并享受每年探亲补贴。2024年3月,药业公司以王某不胜任岗位为由,解除双方劳动合同,认为王某入职时间不足一年,不应支付留才奖及探亲补贴。

王某诉至法院后,法院经审理判决某药业公司支付王某违法解除劳动合同赔偿金、留才奖及探亲补贴。

审理法官表示,对于劳动者“是否胜任岗位”,用人单位需要适用较高的证明标准,承担较重的举证责任。审理中,某药业公司未出示王某不能胜任工作的证据,构成违法解除。劳动合同明确约定工作每满一年将获得留才奖,某药业公司在双方劳动合同不满一年时违法解除劳动关系,导致该条件难以成就。故企业应当根据双方劳动关系实际存续期间支付留才奖及探亲补贴。

“该案明确了在用人单位违反法律规定解除劳动关系的情况下,用人单位向劳动者承诺的用以吸引人才的留才奖合法有效,保障了该就业群体的合法权益。”重庆市劳模、伟盟律师事务所律师陈卫东说。

“聘了又不用”该赔偿吗

因用人单位的过错,导致劳动者在就业时产生“空窗期”,用人单位该如何担责? 邱某原系重庆一家公司员工。2024年2

月,邱某通过另一家公司的面试,获得录用通知书。新公司要求邱某于次日报到时提交包含原单位离职证明等在内的人事资料。邱某之后即向原单位提出离职,并于同年3月取得离职证明。后新公司因业务缩减取消了对邱某的录用。为此,邱某起诉请求新公司赔偿其工资损失。

法院审理认为,用人单位应根据实际用工需求充分预判用工规模,审慎制定招聘计划,发布招聘信息。在招聘过程中应充分考虑求职者与岗位的适配度,为劳动者营造诚信有序的就业环境。遂判决该公司赔偿邱某7500元。

李某与重庆某咨询公司签订全日制劳动合同,岗位为监理工程师。办理入职当日,企业收取了李某身份证、职称证、执业资格证、毕业证等原件。2023年6月合同期满后,某咨询公司向李某出具《续签劳动合同通知书》。李某索要被扣毕业证、执业资格证等证件,公司未退还。离职后,李某应聘新工作时,因无法提交毕业证、执业资格证而被拒,证件一直到2023年12月才被退还。

李某诉至法院,请求某咨询公司赔偿其经济损失。法院审理认为,依据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。遂判决某咨询公司应赔偿李某1.4万余元。

用人单位设置录用条件还应注意哪些法律规定? 北京德恒重庆律师事务所李健律师建议:“用人单位设置录用条件时,需确保其合法、明确、合理且与岗位相关,并通过书面形式向劳动者告知。同时,需保留考核记录和证据,以证明劳动者不符合录用条件。此外,录用条件不得侵犯劳动者的合法权益。例如,不得要求劳动者提供不合法的证明文件,不得要求劳动者以违反法律法规的行为作为录用条件。”



依法查处

记者近日从国家税务总局获悉,吉林长春、河南鹤壁、山西长治、江苏泰州、江西九江、湖南株洲等地税务部门公布了依法查处的6起加油站偷税案件。 新华社发 朱慧卿 作

公安部公布打击侵权假冒犯罪典型案例

本报讯(记者周倩)记者日前从公安部获悉8起依法打击侵权假冒犯罪典型案例。据介绍,全国公安机关结合提振消费专项行动和“昆仑”系列专项工作,坚持依法严厉打击各类侵犯知识产权和制售伪劣商品犯罪行为。今年以来,全国共立案侦办相关刑事案件1.4万余起,集中侦破湖北谢某红等人制售伪劣拼装汽车案、重庆杨某某等人销售假冒品牌电动车电池案等一批重大案件,打掉一批职业化犯罪团伙,摧毁一批跨区域犯罪产业链条。

在湖北公安机关侦破谢某红等人制售伪劣拼装汽车案中,2025年5月,湖北省十堰市公安局根据群众举报线索侦破该案,抓获犯罪嫌疑人8名,捣毁犯罪窝点3处,现场查获伪劣拼装汽车240余台,涉案金额4500余万元。经查,2024年4月以来,谢某红等人在电商平台推销二手汽车吸引客户下单,按照车辆品牌、配置等订单要求,购买报废车拆卸下来的发动机、变速箱、驾驶室、车架、前后桥等零部件进行非法拼装,对车架号、发动机号等进行篡改,并伪造车辆登记证书、行驶证、车辆号牌等手续。

在重庆公安机关侦破杨某某等人销售假冒品牌电动车电池案中,2025年5月,重庆市綦江区公安机关根据群众举报线索侦破该案,抓获犯罪嫌疑人13名,捣毁犯罪窝点4处,打掉犯罪团伙3个,现场查获假冒品牌电动自行车、摩托车电池3.26万只,假包装材料4400余套,白版电池1300余只,涉案金额3000余万元。经查,2024年9月以来,犯罪嫌疑人杨某某等人利用在某品牌电源公司工作的便利,勾结他人非法生产无任何标识的白版电池,贴标后将假冒电池混入正品中向外销售。

公安部相关负责人表示,各地公安机关围绕提振消费牵动性强、增长空间大、事关人民群众切身利益的重点领域、重点行业、重点产品,依法严打侵权假冒犯罪;协同市场监管、消防救援等部门推进涉消防产品、城镇燃气、电动自行车安全等“一件事”全链条治理,推动构建闭环监管机制;强化行刑衔接、纪法衔接,畅通案件双向移送渠道,通过向有关部门发送“公安提示函”等有益做法,深化以案促改促治,推动堵塞漏洞和薄弱环节,助力源头治理和综合治理;积极拓宽便民利企交流咨询、举报投诉渠道,开通线上全国环境资源和食品药品犯罪线索举报平台,及时受理处置举报线索,让人民群众的关心关注成为发现问题、推动工作的“源头活水”。

北京门头沟多部门协同保障老年人权益

本报讯(记者陈丹丹)近日,北京市门头沟区人民法院举办“老有所安 共护银龄——老年人权益保障司法协作机制”推介会。据悉,该司法协作机制通过多部门协同签约、巡回审判进社区、普法宣传面对面等形式,构筑司法保护与社会服务深度融合的老年人权益保障新体系。

会上,北京市门头沟区人民法院、区委社会工作部、民政局、区司法局、区养老服务行业协会、北京阳光老年健康基金会6家单位共同签署《老年人权益保障司法协作机制》相关文件。该机制聚焦老年人权益保障新情况、新问题、新动向,坚持权益优先、调解优先、高效便捷、协同联动的工作原则,建立联动响应、信息共享、风险预警、多元解纷等工作机制,旨在实现涉老年人纠纷源头预防、前端化解、末端处置的闭环管理。

“幸福留声”遗嘱公益服务项目同步启动。该项目由北京阳光老年健康基金会专项承接,采取定点定员服务模式,面向75周岁及以上老年人,免费提供遗嘱咨询、文书起草、安全保障及规范备案等一站式服务,疏解老年人“订立遗嘱难”的现实困境。

一起涉老继承纠纷案件在现场开庭审理。庭审过程严格遵循涉老案件“优先受理、优先审理、优先执行”原则,在法官与社区工作人员的协作下,案涉双方成功调解,实现矛盾纠纷就地、高效、柔性化解,彰显司法人文关怀。

随后,门头沟法院法官马婧怡依据我国民法典、老年人权益保障法等法律法规,深度解析法定继承、遗嘱继承等继承方式的相关规定,并结合实例提醒老年人尽早通过合法途径明确财产分配意愿。

会上还发放了由门头沟法院编印的《银龄守护指南》。该指南涵盖家庭赡养篇、财产传承篇、机构照护篇、防诈维权篇、自主权利篇、安全保障篇6个板块,通过剖析真实案例、提炼风险提示,以司法规则引领家庭伦理与市场行为,共筑老有所安的法治屏障。

甘肃兰州公益诉讼护“食安”

本报讯 近期,甘肃省兰州市红古区人民检察院深入开展养老机构食品安全公益诉讼专项监督活动,贯彻落实最高检“食药安全益路行”检察公益诉讼专项监督专项行动工作要求,守护老年人“舌尖上的安全”。今年6月,该检察院对辖区十余家养老机构实地排查,发现部分机构存在未办理《食品经营许可证》、食品安全管理制度缺失、食材储存不规范、从业人员无证上岗等多项隐患。

针对问题,检察院向民政、市场监管等部门制发检察建议,明确整改要求。相关部门高度重视,联合开展专项整治,检查31户次,整改隐患59个,警告5起,立案处罚1起;组织30名从业人员培训,并详细讲解食品快速检测与食品安全管理制度,切实提升养老机构食品安全管理人员的管理能力。同时,民政部门与市场监管部门建立协作机制,明确问题及时沟通,形成工作合力,强化对养老机构关键环节的监管,加强对食品安全管理人员、从业人员的培训力度,全面提升养老机构的食品安全水平。目前,涉案养老机构均已整改到位,食品安全状况得到显著改善。

此外,红古区检察院还邀请“益心为公”志愿者开展“回头看”,确认整改成效。相关负责人介绍,该检察院将持续聚焦养老领域民生痛点,以公益诉讼职能织密养老服务安全网,切实保障老年人合法权益。(金玉香)



法治宣传进校园

9月28日,湖南省道县公安局组织民警走进永州工贸学校寿雁校区开展法治宣传进校园活动。民警向学生宣传反电信网络诈骗、道路交通安全、禁毒、反假币等知识,进一步增强青少年法治观念,提升安全防范意识。 本报讯通讯员 蒋克青 刘晓玲 摄

法院携手工商联设立“普法驿站”

本报讯 9月25日,北京市西城区人民法院与西城区工商联联合举行“普法驿站”揭牌仪式。“普法驿站”依托西城区法院与西城区工商联的战略合作,旨在精准、专业对接辖区民营企业的实际需求,引导会员企业选择调解等多元方式,快速化解合同纠纷、公司类纠纷等,降低诉讼成本。

据介绍,“普法驿站”通过定期调研企业法律需求,开展专题培训、案例发布,选派相关领域资深法官开展专题培训,解读政策案例,助力企业完善治理制度,提升风险防控能力。支持辖区商会设立专业调解组织,提升纠纷化解质效,推动实现源头治理,构建多元解纷格局。

围绕优化营商环境,北京市西城区工商联与区法院联合开展“同心益企·法治护航”专题活动,双方合作在“西城工商联”公众号平台开设案例普法专栏,增强企业风险防范意识和能力;区工商联与区法院、区检察院合作报送的“持续完善工作协同机制,促进优化法治营商环境”入选全国工商联关于依法平等保护民营企业和企业合法权益协同实践案例。

相关负责人表示,西城区法院和西城区工商联将共同利用好商会“普法驿站”,落实“谁执法谁普法”责任制,通过精准普法和多元解纷,为辖区民营企业营造稳定、公平、透明的法治化营商环境,助力首都经济社会高质量发展。(任青)

说案

找租赁方雇人不认劳动关系? 法院判实际用工方担责

本报记者 吴锋思 本报实习生 李岳洋

工作内容、工作时间以及工资发放都受同一家公司管理的员工,受伤后却被这家公司以“与案外人有租赁协议、只是代发工资”为由否认劳动关系,合法吗?

近日,新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市中级人民法院对一起确认劳动关系的纠纷案件作出了终审判决。

该案判决认定,对劳动者有实际用工管理的公司应承担用工责任。

【案情回顾】

2024年4月12日,某工程有限公司和案外人王某甲签订了《机械设备租赁合同》,合同约定租赁4台宽体车用于项目施工,还写明由王某甲提供驾驶员,该公司代王某甲支付驾驶员工资、购买商业保险,这些相关费用会从租赁款里扣除。

同年4月到6月期间,杨某进入该项目工地当宽体车驾驶员,工作时接受该公司管理人员的统一调度安排,工资由公司的安全员

王某乙通过微信转账发放。6月4日,杨某在维修车辆时不小心坠落受伤,之后在两家医院接受治疗。事后,公司只认是代王某甲支付工资和购买商业保险,不承认和杨某存在劳动关系。

此后,双方因确认劳动关系产生争议,杨某向乌鲁木齐高新技术产业开发区(新市区)劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,请求确认2024年6月4日自己和该公司存在劳动关系。仲裁委裁决支持了杨某的请求,而该公司对该裁决不服,提起诉讼。

【庭审过程】

某工程有限公司主张,杨某是案外人王某甲雇佣的,杨某的工资和保险费用都是公司代王某甲支付的,公司和杨某之间不存在劳动关系。为此,该公司提交了《机械设备租赁合同》以及王某甲的证人证言作为证据。

杨某则称,自己从来没有和王某甲建立过任何雇佣关系,工资标准是直接和该公司管理人员商议确定的,日常工作也受某工程有限公司管理。杨某提供了微信聊

天记录、工资转账记录,还有载明该公司为投保单位、自己为被保险人的理赔授权委托书作为证据。

法院经审理认为,某工程有限公司实际上对杨某的工作内容、工作时间以及工资发放都实施了直接管理,这符合劳动关系的特征。虽然该公司和王某甲之间有机设备租赁关系,但这个约定只对合同双方有约束力,不能对抗不知情的劳动者。该公司没能证明杨某知道自己是受雇于王某甲的,

更没能证明杨某和王某甲之间形成了独立的雇佣关系,所以该公司的主张缺乏事实依据。

【审判结果】

乌鲁木齐高新技术产业开发区(新市区)人民法院判决确认某工程有限公司与杨某于2024年6月4日存在事实劳动关系。

该公司不服,提起上诉,乌鲁木齐市中级人民法院二审维持原判,驳回上诉。

【以案说法】

该案法官表示,认定劳动关系的关键是实际的用工情况,而不是形式上的合同关系。在这个案件中,某工程有限公司虽然和杨某没有劳动关系,但它直接

管理杨某的工作还支付工资,已经构成了事实用工,应当承担用人单位的法律责任。该案的判决明确了企业应规范用工行为,保障劳动者合法权益。