

扣押档案、设置障碍……有劳动者离职时遭遇隐性门槛

员工离职，交钱才能“通关”？

阅读提示

“评上职称后要服务满5年”“岗位晋升后3年内不许走”……当前,部分用人单位在法定情形之外,通过内部规章制度、职称聘任承诺、岗位晋升协议等形式设置服务期和违约金,给劳动者离职带来一定障碍。

最少服务一年缴2万元的标准缴纳违约金。”

“我在服务期满前一年通过了教授评审,届满后又服务了半年,提出调离时学校要求我承担9万元违约金。”陈某称,学校还“提醒”他,“若让拟调离学校知晓此事,入职后日子不一定好过”。最终,在法院调解下,陈某才办完离职。

这种以职称聘任或职务晋升等为设服务期、收违约金的做法,近年来时有发生。在重庆市第三中级人民法院近期通报的上述秦某某一案中,护士秦某某获评职称后,在劳动合同到期后离职。然而,案涉医院以秦某某取得职称聘任后的5年服务期未届满为由,依据内部离职管理制度要求其支付8万元违约金,否则无法为其办理档案移交手续。秦某某为顺利入职新单位,只得先缴纳该笔违约金,后诉至法院要求返还。法院最终判决,该单位退还秦某某的8万元“违约金”。

记者采访发现,违约金有时成为一种隐性离职门槛。多位受访劳动者表示,他们之所以选择先交钱再维权,是因为“手续”被卡住了。“不是不想依法维权,而是等不起。”一位受访者说。

在李建看来,用人单位这一做法的本质,是利用管理优势地位,将本应由用人单位承担的人才流动成本,转嫁到了劳动者身上。

承担违约金情形有严格限定

“对于企业来说,要求员工离职时支付违

约金,其实是为了留住员工、减少企业用工成本。”重庆某互联网企业HR刘雪坦言,企业把一名员工从“新手”培养成“能手”,往往要投入大量时间和资源,若该员工从事的岗位还涉及需要保护商业秘密的领域,企业的顾虑将会更多。“说白了,谁都想刚培养好的人转身就去了竞争对手那里。”

“用人单位的担忧不无道理,但劳动合同法已为满足这类需求划定了合法路径。”李建表示,用人单位可以约定劳动者承担违约金的情形仅限两类,“一方面,用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金,但违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。”

“另一方面,在一些需要保护商业秘密或知识产权的领域,用人单位可以与负有保密义务的劳动者订立竞业限制条款,约定在解除或终止劳动合同后的竞业限制期内,由用人单位按月支付劳动者经济补偿金。劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。”李建说。

在重庆市九龙坡区人民法院此前审结的一起案件中,某汽车美容店与员工李某签订《培训上岗保证合同》,载明李某自入职之日起一年内不得自行离职或提交离职申请,否则需赔偿培训费用损失,培训费用包括线上招聘费用、店内设备产品损耗费用等。而后,李某入职不到一个月即离职。店方遂诉至法

院,要求李某支付违约金1万元、培训费损失1万元。法院经审理认为,店方提到的“培训费”并非劳动合同法中所指的技术专业培训费用,因此判决驳回店方诉请。

“用人单位与其花心思设条款,不如把精力放在真正留人上。”李建认为,违约金本质上带有赔偿性,其功能是弥补用人单位的实际损失,而非限制劳动者流动。

劳动者离职不该被“卡脖子”

在上述秦某某一案中,案涉医院私自扣押了秦某某的档案。此举是否合法?

答案是明确的,并不合法。法院在审理此案时,也提到用人单位应依法规范档案管理与离职手续办理流程,不得以扣押档案、设置障碍等方式限制劳动者正常离职。

记者注意到,劳动合同法第50条规定,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15日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。此外,根据劳动合同法第84条,用人单位违反本法规定,扣押劳动者居民身份证等证件的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并依照有关法律规定给予处罚。

若劳动者离职时档案被用人单位私自扣押,该怎么办?李建建议,劳动者首先可与单位协商,明确告知对方扣押档案的行为违法,要求其限期办理。“协商不成可向劳动监察部门投诉,由相关部门责令单位限期退还档案并处罚。仍无法解决的,可以申请劳动仲裁或提起诉讼。”

“劳动者有选择职业的自由,离职时,不该被用人单位‘卡脖子’。”在李建看来,当离职变成一场交钱才能通关的“考试”,损害的不仅是个体权益,更是整个劳动力市场的流动效率。

公安部提醒老年人及其家属

警惕3类诈骗话术! 谨记3条防骗要领!

本报记者 陈丹丹

近年来,涉老年人诈骗一直是群众关注的焦点。这类诈骗有哪些高发类型? 诈骗话术有何特征? 如何在日常生活中有效防范? 记者近日从公安部召开的新闻发布会上获悉,公安机关高度重视打击涉老年人诈骗违法犯罪,从北京公安开展工作的情况来看,今年1月至5月,针对60岁以上老年人的电诈案件数、损失金额同比分别下降78.4%、77.9%。

北京市公安局刑侦总队政治处主任李小燕介绍,涉老年人诈骗违法犯罪主要有3种高发类型。首先是养老投资类,以保本高息理财产品、收藏品或原始股、养老公寓等为诱饵,诱骗老人投资。其次是推销保健品类,打着专家义诊、健康讲座旗号,夸大药效、虚构病情,推销高价保健品、理疗器械。再次是冒充身份类,冒充公检法、医保、社保等相关部门或机构的工作人员,谎称老年人涉案、医保被冻结等,要求配合调查,诱导转账验资,或者冒充老人的亲友,以出事急需用钱等为借由。

在会上通报的一起涉虚假网络投资理财诈骗案中,今年3月底,63岁的王女士在网上结识自称是军人的诈骗分子。网聊几天后,对方以军人身份不便为由,教王女士下载某小众聊天软件。在聊天中,诈骗分子一直提及一款稳赚不赔的投资项目,并让王女士扫码进入伪装成某商品交易所的诈骗平台。充值后,客服称王女士已盈利5000元。随后王女士被频繁诱导充值,自今年4月16日起陆续充值58万余元,还购买了300克黄金,将发票、证书、购买记录一并给了上门取金人员。

直至今今年5月3日,诈骗分子称王女士活跃度不够无法提现,需继续充值,王女士才觉出被骗并报警。该案中,王女士的损失共计100.97万元。此前,民警多次通过96110电话向转账缘由并提示防骗,王女士均以生活正常需要为由搪塞,拒绝和民警见面。此外,王女士在商场购买黄金时,售货员也提示其防骗,对此其都置若罔闻。

李小燕表示,涉老年人犯罪诈骗话术存在三类明显特征。第一,声称稳赚不赔、高息保本,坐等养老收益等;第二,先给小恩小惠,后诱导大额消费、投资;第三,要求保密,且要当场操作。

警方提示,针对上述话术特征,需谨记三条防骗要领:

第一,不相信。对陌生来电、网友或上门陌生人,特别是自称“公检法”“银行”“保险公司”“客服”等,要求“转账验资”“关闭扣费”“主动退费”,一律不信。

第二,不贪利。对“高息、零风险理财”“高价保健品、收藏品”“康养投资”“免费义诊”等,一律不买。

第三,不转账。凡要求转账、汇款,或要求提供银行卡密码、验证码等个人信息,一律拒绝;凡要求买新卡、新手机进行投资转账、取现金、寄黄金充值的,都是诈骗。对亲友来电借钱、线上要求转账或帮代付款的,应先核实。

此外,家属应给予老年人更多关心和帮助,多为其讲解诈骗案例、防范方法,提示老人不点击陌生链接、不下载陌生软件,帮助其关闭不需要的境外来电服务,同时绑定支付限额。若发现家中老人被骗,请第一时间报警,越早报警,追回损失的可能性越大。

青岛“法治社保”青年宣讲团进高校

送上护航职场“毕”修课

本报记者 张婧 本报通讯员 张晓明

近日,青岛市人力资源和社会保障局“法治社保”青年宣讲团成员走进青岛酒店管理职业技术学院,以“读懂社保,守护青春”为主题,为200余名应届毕业生送上一堂量身定制的社保“毕”修课,参保知识、就业创业政策及补贴、维权指南等课程内容干货满满,全力护航毕业生走好职场“第一步”。

开课前,宣讲团进行了课程内容需求调研,与毕业生代表面对面座谈,并通过线上问卷形式征集学生最了解的社保知识。宣讲团成员以“萌新指南——毕业生最想了解的那些事”开场,讲清社会保险是什么、有什么用,针对试用期不用缴社保、自愿放弃社保换补贴、社保可以一次性补缴等谣言,逐一进行官方辟谣和普法提示。课堂上,宣讲团没有照本宣科解读政策条文,而是从毕业生视角设计情景故事并切入,将政策解读融入案例释义中。

单位说过了试用期才给交社保,这样合法吗? 我打算毕业后灵活就业,应该怎么参保?“课前我们提出的这些疑问和困惑,在课堂上都找到了答案,真是受益匪浅。”青岛酒店管理职业技术学院毕业生邹亚璇说。

考虑到毕业生初入职场需要的不仅仅是社保知识,宣讲团还协同就业、劳动仲裁等人社相关部门,将社保“毕”修课扩充为人社政策通识课,打造“一站式”职场护航套餐。就业部门业务骨干讲解青岛市就业、创业、人才等各项政策及补贴,分享大学生创业明星的成功案例。劳动仲裁业务骨干以“劳动合同订立争议处理实务与就业风险防范”为主题,教学生识别霸王条款、留存维权证据,并用真实劳动纠纷案例讲解维权路径。

“这个课程非常贴近应届毕业生实际,把入职后与他们切身利益相关的人社政策及注意事项提前讲清楚,让学生们少走弯路,为他们的职场之路护航。”青岛酒店管理职业技术学院工商学院书记郭学道表示。

为了让社保普法更贴合学生兴趣和需求,宣讲团在普法形式上积极创新。课堂上,通过有奖问答抛出现实问题引发学生思考,如“毕业求职期间可以挂靠公司参保吗”,随后跟进讲解政策指南,让知识更易懂、记忆更深刻。学生们热烈讨论、争相回答,答对者获赠社保主题文创书签、帆布袋等小奖品。报告厅外,设有政策咨询台,在课前课后为实习期即将结束、跨省就业、自主创业等不同学生群体,开展个性化指导。“青岛人社”视频号同步推出线上社保“毕”修课,课程视频可通过学校线上渠道传播,进一步扩大普法范围。此外,宣讲团在学校组织现场招聘会,并提供“一对一”社保政策咨询、就业创业指导等,在毕业季打造全方位人社服务。

下一步,青岛市人力资源和社会保障局将持续加强政校协同和多部门联动,打造法治社保“毕”修课服务品牌,并针对不同学生、专业特点及就业方向开展精准宣传和服务指导,让社保法规从纸上走进校园,推动政校协同育人,用法治社保护航青年成长。



护航文旅盛会

6月15日,甘肃平凉,“问道崆峒·康养平凉”2026文旅推介活动《山河纪·崆峒卷》之武舞崆峒卷,棋落山河纪主题活动精彩上演。为保障活动安全有序开展,平凉市公安局崆峒分局提前部署、全警联动,组织民警辅警在活动现场及周边开展常态化巡逻防控与反诈宣传工作,以坚实警力守护文旅盛会平安底色。

本报通讯员 张镜镜 摄

超龄不是“挡箭牌” 违法辞退需要赔偿

本报记者 吴锋思 本报通讯员 叶琳艳

劳动者达到法定退休年龄,但因单位未缴社保而无法领取养老金,即便与公司签订了“劳务协议”,是否仍可认定劳动关系? 近日,江西省赣州市中级人民法院审结一起劳动争议案,对案涉此类情形作出明确认定。

该案中,施某于2010年3月入职赣州某公司担任厨师,双方长期未签订书面劳动合同,公司也未为其缴纳社会保险。2020年10月16日,施某年满50周岁,达到彼时的女职工法定退休年龄,但因未参保缴费,无法享受基本养老保险待遇,后继续在原岗位工作。

2024年1月1日,公司与施某签订劳务协议,约定岗位为后勤,写明“公司无须购买社保、解除协议不支付经济补偿”。2025年1月17日,公司通过微信通知施某解除用工关系。施某遂申请劳动仲裁,仲裁委以主体不适格为由不予受理。施某诉至法院,请求确认与案涉公司存在劳动关系,由公司支付经济补偿金3.3万元。

赣州市信丰县人民法院审理认为,施某虽达到退休年龄,但未享受养老保险待遇,不符合劳动合同法法定终止条件。其持续接受案涉公司管理,符合事实劳动关系特征,“劳务协议”不能改变用工实质。公司未依法缴纳社保且单方辞退,应支付施某经济补偿金3.3万元。

对此,赣州某公司不服,上诉称施某年满50周岁后劳动合同已依法终止,此后双方属于劳务关系,且签订劳务协议可免除补偿责任。

赣州市中级人民法院二审认为,施某与案涉公司形成事实劳动关系,该公司未给施某缴纳社保致其无法领取养老金,不符合劳动关系终止情形。双方劳动关系于2025年1月终止,施某在当月申请劳动仲裁未超时效。公司上诉理由均不成立,二审驳回上诉,维持原判。

说案·守护初入职场“你”②

提前入职的应届毕业生,能和公司建立劳动关系吗?

本报记者 李娜

当前正值毕业季,许多在校应届生提前走上工作岗位“练兵”。然而,在尚未取得毕业证的情况下,学生和用人单位之间是何种法律关系? 近日,成都市中级人民法院、成都市总工会、成都市劳动人事争议仲裁院联合发布一批劳动争议典型案例,其中一起涉在校应届毕业生就业的案件,引发关注和讨论。

【案情回顾】

陈某曾系某高校大学生,于2024年7月1日毕业。2023年8月,陈某经招聘、面试后进入成都某公司,担任办公室文员,从事样品采购等工作,并与成都某公司签署了《实习协议》,约定成都某公司同意接收陈某实习,实习时间为12个月。

后续,双方又签署《劳动合同》,约定劳动

合同期限为2023年8月至2024年8月,其中试用期从用工之日起至2023年10月止。陈某每周出勤5天至6天,成都某公司按月向陈某支付工资。

2024年7月30日,在陈某正式毕业后,成都某公司作出解除通知书,通知陈某于当日解除双方自2023年8月以来的用工关系。

【审理过程】

成都市中级人民法院经审理认为,虽然陈某当时系在校应届毕业生,但法律并未明确规定排除在校应届毕业生与用人单位建立劳动关系的主体资格。

法院认为,陈某系通过招聘、面试进入成都某公司,入职后签订书面劳动合同,前述事实足以证明双方具有真实建立劳动关系的意思表示。成都某公司对陈某开展工作安排、考

勤管理,按月支付工资,后者在该公司持续工作接近一年。上述事实足以证明陈某系以就业为目的进入成都某公司工作,而非以实习为目的开展勤工俭学,符合确认劳动关系的构成要件。

【判决结果】

依据原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条“用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动”相关情形,法院依法认定陈某与案涉成都某公司于2023年8月至2024年7月存在劳动关系。

【以案说法】

该案明确,以就业为目的在校应届毕业生可以成为建立劳动关系的一方主体,结合在校应届毕业生与用人单位之间的管理从属性、

业务关联性,可以依法认定在校应届毕业生与用人单位之间存在劳动关系。

全国维权杰出律师、四川伟旭律师事务所主任杜伟认为,该案的判定具有重要意义,不仅破除了“在校生一律不算劳动者”的误区,戳破企业“名为实习,实为全职用工”的避重就轻,为企业划定了合规红线,同时基于高校应届生提前入职的现实就业场景,进一步完善了青年群体就业法治保障。

“该案中,企业一边通过正式招聘、设置岗位、考勤排班、按月发薪、签订劳动合同等,形成完整用工从属关系,一边叠加《实习协议》试图降低用工成本、免除法定责任。”杜伟表示,法院判决明确区分了就业型全职在岗与教学实践、勤工俭学短期实习等不同工作模式。

“在实习关系下,企业可无补偿终止合作,但认定劳动关系后,在校应届生维权举证难度将大幅降低,还可享受完整法定权益保障。”杜伟说。