

@毕业生 求职遇到纠纷 你该这样维权

时光匆匆,转眼又是一年求职季,一大波应届毕业生涌入职场。作为职场新人,在求职过程中难免会遇到一些疑问,试用期是否要签劳动合同?签劳动合同需要注意什么?求职过程中,如何保护自己的个人信息?遇到劳动争议纠纷该怎么处理?别慌!看看这几个案例,再听听律师怎么说!

案例点击

A 工作期间未签订劳动合同 法院判公司支付员工二倍工资差额

2018年3月,胡女士应聘到玉溪某快运公司从事出纳和客服工作。工作期间,公司没有和胡女士签订书面劳动合同,也没有为其缴纳社会保险。

2019年9月,胡女士口头向公司提出辞职,双方未办理解除劳动关系手续。

2019年11月,胡女士以请求确认劳动关系等为由向玉溪市红塔区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。2020年2月,该委员会作出仲裁裁决,胡女士与玉溪某快运公司之间存在劳动关系;同意解除双方劳动关系;由该公司向胡女士支付未签劳动合同二倍工资差额27817.17元。

之后,快运公司因不服该裁决,诉至玉溪市红塔区人民法院。

红塔区法院审理后认为,用人单位

自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。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。用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当向劳动者每月支付两倍的工资。玉溪市红塔区劳动人事争议仲裁委员会作出仲裁裁决书对二倍工资差额的计算正确,法院予以维持。

今年5月12日,红塔区法院一审判决,公司与胡女士自2018年3月起存在劳动关系,双方的劳动关系于2019年11月解除;由快运公司支付胡女士未签订劳动合同的二倍工资差额27812.17元。

B 拖欠员工工资1万余元 法院判公司支付工资及资金占用费

2019年3月15日,罗女士通过网络招聘,入职云南某网络信息技术公司,担任设计师一职。罗女士称,她在公司工作了一段时间后,由于公司拖欠工资,2019年11月她从该公司辞职。经协商,2019年11月15日,该网络公司向罗女士出具欠条,载明公司拖欠罗女士工资12316元,同时约定了还款日期。可之后,该公司一直未向罗女士支付拖欠的工资。

为了追回工资,2020年1月14日,罗女士将该网络公司诉至昆明市盘龙区人民法院。

盘龙区法院审理后认为,根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律

若干问题的解释(二)》第三条规定:“劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接向人民法院起诉,诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的,视为拖欠劳动报酬争议,按照普通民事纠纷受理。”本案中,该网络公司向罗女士出具工资欠条发生的争议属于拖欠劳动报酬争议,按照普通民事案件受理。公司将需支付罗女士的劳动报酬以出具欠条的方式予以确认,故双方针对劳动报酬的支付成立了债权、债务关系,罗女士作为债权人有权要求债务人支付欠款。

6月1日,盘龙区法院一审判决,该网络公司支付罗女士欠款12316元及相应资金占用费。

C 员工因公司拖欠提成款离职 法院判公司支付提成款及经济补偿

2014年10月,田先生应聘到云南某电力设备公司担任业务员,负责公司产品销售工作。工作期间,公司拖欠田先生2014年至2017年的提成款一直未支付。

2019年9月28日,田先生离开了该公司。之后,他向昆明市盘龙区劳动人事争议仲裁院申请仲裁,要求公司支付解除劳动关系的经济补偿及2014年8月至2019年11月期间拖欠的项目提成93万余元。

经仲裁院仲裁裁决后,田先生不服裁决,将云南某电力设备公司诉至昆明市盘龙区人民法院。

盘龙区法院审理后认为,本案中,原、被告均认可双方劳动关系于2019年9月解除,法院予以确认。已查明该公司

拖欠田先生提成款未支付,该款项属于田先生的工资,而双方结算后长期未予支付,拖欠时间长达数年,公司拖延不发放工资并无合理合法的依据,故法院确认该公司存在未及足额支付劳动报酬的情况,田先生据此离职,可以向该公司主张经济补偿金。田先生工作年限自2014年10月起算至2019年9月28日为5年,公司应当支付其5个月的工资12272.5元(月平均工资×5)作为经济补偿。另外,关于田先生主张的提成款,经法院分析认定,提成款合计45万余元。

今年7月17日,盘龙区法院一审判决,云南某电力设备公司支付田先生经济补偿1.2万余元,支付提成款45万余元。

律师支招

发生劳动争议咋办

又到毕业季,作为职场新人的毕业生们,可能会有不少疑问,企业拖欠工资怎么办?发生劳动纠纷该如何维权?带着这些问题,记者采访了云南凌云律师事务所陈雁律师,为初入职场的新人答疑解惑。

1 试用期是否要签劳动合同?试用期内,可以享受哪些待遇?

陈雁律师介绍,劳动合同一定要签,因为根据法律规定,自建立劳动关系起就应当订立劳动合同,用人单位最迟应该在劳动者开始为其工作时签订,而不是试用期满后签订劳动合同。

试用期属于劳动合同期限的范围,新人可以享有全部的劳动权利,包括获取劳动报酬、休息休假、享受社保等权利。不能因为试用期的身份而加以限制,与其他劳动者区别对待。

2 签订劳动合同时,需要注意哪些问题?

律师分析,首先,应当审查是否具备劳动合同的必备条款,如单位主体信息、劳动期限、工作内容及地点、劳动报酬、试用期等,注意这些条款是否与用人单位承

诺的一致。

其次,应当注意合同中对违约责任的规定,是否存在霸王条款。最后,慎签空白合同、阴阳合同、抵押合同。

3 在求职过程中,求职者如何保护自己的个人信息安全?

律师提醒,在求职过程中,大家尽量选择正规的招聘网站或招聘平台,同时注意核实招聘单位的资质。在填写简历、个人信息时,只提供必要信息,不要过于详细填写个人具体信息。

提交简历等个人资料后,如未被录取,可要求用人单位归还求职者全部资料或妥善删除个人资料。另外,不要随意丢弃或处置简历等个人资料,保证存储和传输的安全。

4 在入职时,公司要求员工签一份自愿放弃买社保的声明书,不签的就不予聘用,这份声明书有法律效力吗?

律师分析认为,此类声明不具有法律效力。根据劳动法的相关规定,试用期包括在劳动合同期限内,劳动者就有权享受各

项社会保险,即养老保险、医疗保险、工伤保险等,这是用人单位的法定义务,不可以通过声明免除。

5 发生劳动争议,特别是在未签订劳动合同的情况下,该如何维权?

律师认为,第一,劳动者可先与用人单位协商和解。第二,向依法设立的基础人民调解组织申请调解。第三,可以向劳动监察部门举报或投诉。第四,向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。第五,向人民法院提起诉讼。

对于未签订劳动合同的,劳动者应当收集能够证明存在劳动关系的证据,可以向劳动行政部门投诉,由劳动行政部门责令用人单位支付赔偿金、给予行政处罚等。也可以通过劳动仲裁或诉讼,要求用人单位支付双倍工资、经济补偿金、补缴社保等。

6 如果要打官司,如何收集证据,哪些属于有效证据?

律师介绍,如果遇到法律纠纷,首先要收集存在劳动关系的证据,如劳动合同、工资支付凭证、社保缴费凭证、用人单位发放的能够证明身份的“工作证”“工作服”等、招聘记录、考勤表等。其次是针对自己的

诉请收集相应证据,如扣发工资、拖欠工资、未缴纳保险费等,应提供劳动天数及应得工资额的证明、拖欠劳动报酬具体数额的证据、用人单位出具的相关单据证明等。

本报记者 林舒佳 实习生 杨燕