

“秋季招聘会”： 职场新人别忘了4项权利

核心
阅读

“秋季招聘会”作为招募员工与应聘的平台，已得到越来越多的用人单位和劳动者的青睐。可从以往的情形看，一些职场新人却遭遇证件被扣、口头签约、试用期太长、劳动报酬过低等四种情形。这也提醒职场新人别忘了四项权利。



律师信箱

退休人员也得履行 竞业限制协议吗？

编辑同志：

我在一家装饰材料生产企业(以下简称A公司)的技术部门工作,由于我掌握着生产关键技术,所以A公司早就跟我签订了保密协议和竞业限制协议,约定在我离职后2年内不得到与A公司有竞争关系的省内其他单位工作,并约定了补偿条款和违约金条款。现在在我快满60周岁,在我即将退休之际,本市的另一家装饰材料生产企业向我抛来了橄榄枝,要聘请我去从事技术顾问工作。A公司知道这样情况后,迅即找我谈话,要我在退休后遵守竞业限制协议,不得到有竞争关系的单位工作。而我认为,在我退休后,我已经不属于劳动法上的劳动者,该竞业限制协议对我自然失去约束力。请问,我退休后还要受竞业限制协议约束吗?

读者 李方洲

李方洲读者：

竞业限制是用人单位与负有保密义务的劳动者就劳动者就业选择权进行一定限制的约定,是用人单位单位保守其商业秘密和保持企业竞争力的一种方式。《劳动合同法》第23条规定：“对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。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。”第24条规定:竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员;竞业限制期限不得超过2年。A公司与你签订的竞业限制协议,不仅符合上述规定,而且是你真实的意思表示,因此是合法有效的。

你提出在身份发生变化后不再受竞业限制协议约束,这是没有法律依据的。一是根据《劳动合同法》第24条的规定,竞业限制期限是从解除或者终止劳动合同时起算。而这里的“终止劳动合同”,根据《劳动合同法实施条例》第21条的规定,包括因劳动者达到法定退休年龄而终止劳动合同的情形在内。二是竞业限制协议的功能更主要还是在于劳动合同关系消灭后保护用人单位商业秘密,劳动者虽已退休但仍有再就业的能力,亦就存在泄露原掌握的商业秘密的可能,竞业限制协议的履行客观上也是必要的。因此,你在退休、劳动合同终止后,虽然已经不属于劳动法意义上的劳动者,但仍然应当履行竞业限制协议,除非A公司和你经协商解除了竞业限制协议。而实际上,A公司是要求你在退休后信守竞业限制协议的。

律师 潘家永

1

被扣毕业证件,有权拒绝

案例

2019年9月22日,沈艳敏参加当地秋季招聘会后,与一家公司“对上了眼”。公司要求沈艳敏提交毕业证书、学位证书等原件,沈艳敏觉得公司只是为了核对相应信息,没有多想便提交了。谁知公司不仅当场收去,甚至在沈

艳敏入职半年后,虽经沈艳敏多次催要,也没有归还的意思。经人提醒,沈艳敏才知道公司实质上就是想通过扣押证件,来防止沈艳敏跳槽。

说法

公司无权扣押沈艳敏的证件。《劳动

合同法》第9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。”公司为了了一己之私,企图通过扣押证件逼迫沈艳敏就范无疑与之相违,沈艳敏不仅有权拒绝,而且有权索回。

2

遭遇口头合同,有权说不

案例

2019年10月17日,马春红在当地政府组织的秋季招聘会时,找到了一家自己心仪的公司,且岗位与自己大学所学专业对口,而公司也对马春红非常满意。可彼此对工作岗位、工作时间、工资待遇等达成一致意见后,不管马春红怎

样好说歹说,公司就是拒绝与其签订书面劳动合同,且不愿意给出任何理由。

说法

公司的做法是错误的。《劳动合同法》第10条规定:“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。”即与劳动者签订书面劳动合同,是任何用人单位的法定义务,用人单位不得以任何理由加以拒绝。与之对应,公司自然不能例外,马春红无疑也有权对公司的做法说不。

3

试用期间违规,有权纠正

案例

2019年10月22日,王晓洁在秋季招聘会被一家公司看中,并表示可以与王晓洁签订为期两年的劳动合同,但给出的条件试用期为6个月,试用期内按当地最低工资标准支付工资。由于自大学毕业后一直没有找到工作,求职心切的王

晓洁只好违心同意并与公司签订了书面劳动合同。次日,王晓洁又因觉得实在太亏而反悔。

说法

公司的行为违法。《劳动合同法》第19条第1款规定:“劳动合同期限三个月以上

不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过两个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。”鉴于公司与王晓洁的劳动合同期限为两年,试用期却6个月,即与之相违,王晓洁自然有权要求纠正。

4

劳动报酬过低,有权增加

案例

2019年11月2日,黄莎莎在秋季招聘会上,与一家公司达成入职意向后,于次日依约来到公司签订正式劳动合同。可公司突然提出,由于黄莎莎刚刚大学毕业缺乏工作经验、人脉关系不广等,其在两个月试用期的工资只能按相同岗位人员的50%支付。基于一职难求,黄莎莎

只好无奈接受。一个月后,黄莎莎发现按50%计算,自己实际得到的工资比当地最低工资标准还少300元/月,而公司对其增加请求,以有合同为凭置之不理。

说法

公司应当补足黄莎莎实际领取工资与当地最低工资标准之间的差额。《劳动

合同法》第20条规定:“劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。”正因为黄莎莎所领取的工资低于当地最低工资标准,决定了只要在规定的时间内提供了正常劳动,公司就必须支付最低劳动报酬。

颜东岳