

# 新人入职须做足“合同功课”

核心  
阅读

眼下,有着“金三银四”之称的春季招聘活动正在火爆进行。现实中,广大求职者不仅要面对激烈的就业竞争,还要警惕求职过程中的各种陷阱。从这个意义上说,签一份合法、规范、有效的劳动合同,是保障自己合法权益的“尚方宝剑”。



5

## 合同解除有条件

案例

林某、王某夫妻应聘到某皮革厂打工,双方签订了为期两年的劳动合同。一天,林某在工作中右臂不慎被轧伤。伤愈出院后,厂方告知林某说他已被除名。其妻王某也因怀孕被除名。在多次协商未果的情况下,林某夫妇将皮革厂告上法庭,要求被告继续履行合同,负担医疗费用。法院经审理判决二人胜诉。

说法

对于劳动合同的解除,法律规定有以下3种情形:因劳动者不符合录用条件、有严重过错或触犯刑律,可随时通知劳动者解除劳动合同;因劳动者不能胜任工作或因客观原因致使劳动合同无法履行的,可以提前通知劳动者解除劳动合同;因经济性裁员,用人单位按照法定程序与被裁减人员解除劳动合同。本案中,二原告的情况不符合用人单位解除劳动合同的条件,因此法院判决其胜诉。

6

## 试用期内有时限

案例

经过层层筛选,女工小肖被某食品公司录用。公司负责人对她说:“按照公司的规定,凡新招用的职工要先签订半年的试用合同,试用期月工资2600元,试用合格以后与员工签订正式的劳动合同。”小肖则提出签订两年期劳动合同的要求,该负责人答复说:“只有等试用合格后才能签劳动合同。”

说法

劳动合同法规定,劳动合同期限3个月以上不满1年的,试用期不得超过1个月;劳动合同期限1年以上不满3年的,试用期不得超过2个月;3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6个月。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满3个月的,不得约定试用期。试用期内包含在劳动合同期限内。实践中,不少用人单位总是把试用期当做“万金油”,根据这些规定,上述做法都是违反法律规定的。

张兆利

1

## 合同要件要齐全

案例

大学生小秦应聘到某房产开发公司工作,当时双方口头约定,公司除了包吃住外,每月付给李某工资4600元。但到了年终,小秦拿到的月工资是3000元。由于没有书面合同,后经人民调解委员会多次调解,双方达成了按每月3600元

兑付工资的调解协议。

说法

我国劳动合同法第10条规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。”劳动合同应当具备以下条款:用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负

责人;劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;劳动合同期限;工作内容和工作地点;工作时间和休息休假;劳动报酬;社会保险;劳动保护、劳动条件和职业危害防护;法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

2

## 重要条款要说清

案例

经试用期考察,小王被某酒店录用为员工。在签订劳动合同时,她未加细看就签了字。结果发放工资时发现只有2000元,跟用人方口头承诺的工资标准相差甚远。小王找到老板理论,后者拿出劳动合同称工资条款中明确约定“工资按照国家有关标准执行”。当时该市的最低工资标准就是每月2000元,其发

放工资的标准符合约定。小王这才发现该工资条款约定并不明确。

说法

劳动合同中最重要的约定莫过于工资条款。对用人单位而言,劳动者工资与其收益是此消彼长的关系,没有签订书面合同,或在订立合同时粗枝大叶,则可以增大升降劳动者工资的随意性。因此,用人单位通

常会采用格式化的合同范本,但在工资条款处进行修改,将工资条款笼统规定为“参照有关国家发放工资标准或公司工资有关规定执行”。这样“模糊处理”后,用人单位就可以根据自己的需要“伸缩自如”,发生争议后则拿出上述条款作为“挡箭牌”。鉴于此,职场新人在签订劳动合同时,要做到尽可能详细、具体,比如劳动报酬,要写明工资标准、支付周期、支付方式等内容。

3

## 工时约定要具体

案例

张某应聘等到某网络公司打工。由于外接工程多,他们在施工过程中每天需要加班4个多小时,连续3个月公司都没有支付加班费。为维护自己的合法权益,张某等将所在公司告上法庭,请求判令被告支付加班费。

放工资的调解协议。

说法

劳动合同法第31条规定:“用人单位应当严格执行劳动定额标准,不得强迫或变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的,应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。”同时,劳动法规定了劳动者日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间

不超过44小时的工时制度。如果在每日的8小时之外延长工作时间的,应支付不低于工资150%的工资报酬;如果是在休息日安排工作,事后又不能安排补休的,支付不低于工资200%的工资报酬;如果在元旦、春节等法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资300%的工资报酬。

4

## 工种不得随意换

案例

王某在一家市政服务公司打工,按合同约定预交了3000元保证金。合同履行1个月后,公司以工作需要为由,要求王某由电焊工改做绿化带养护工,王某不同意。经多次协商无效,王某提起劳动争议仲裁

申请,要求解除劳动合同。经审查,仲裁委裁决解除双方的劳动合同,市政公司退还王某保证金并支付违约金3000元。

说法

劳动合同法第35条规定:“用人单

位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。”本案中,市政公司在履行合同一个月后,单方要求王某改换工种的做法,明显违反了合同约定,故应当承担相应的违约责任。