

随着毕业季的到来,毕业生从象牙塔走进社会,由学生到职场身份的转变,需要独自处理更多的民事法律关系。为避免在找工作、签合同、落户口等事宜中遭遇纠纷,毕业生该如何提高法律意识和维护自身合法权益呢?北京市朝阳区人民法院法官以案说法。



毕业季就业

如何避免惹纠纷

海都故事绘

案例一 被“忽悠”取消录用

法官说法:公司承担缔约过失责任

去年6月,某公司就面试和入职事宜通过微信与郭某进行沟通,并向他发送了入职通知书,该通知书上明确记载了入职时间、劳动合同期限、试用期和转正后薪资标准等内容。过了几天,该公司人事部门通知郭某,需延期一到两周入职,郭某同意。又过了一周,郭某联系公司入职一事,人事部门工作人员让其继续等待通知。一个月后,郭某再次询问时,对方告知其整体项目要挪到外地,让郭某再找其他工作。在此期间,郭某因认为已被该公司录用,拒绝了另一家用人单位的入职机会。郭某向法院提起诉讼,要求该公司承担缔约过失责任,赔偿经济损失。

北京市朝阳区人民法院审理后认为,该公司在招聘面试后,已向郭某发送了入职通知书,且已明确载明了相关约定,足以认定双方就建立劳动关系达成一致意见,郭某也对入职该公司产生了合理信赖,因此又拒绝了其他入职机会。后来,该公司以公司搬迁为由拒绝郭某入职,未履行基于诚信原则所产生的忠实义务,导致双方最终未能建立劳动关系,存在缔约过失,应承担相应责任。

说法 发出入职通知后又取消录用 用人单位需赔偿损失

我国民法典第五百条规定,当事人在订立合同过程中有下列情形之一,造成对方损失的,应当承担赔偿责任:(一)假借订立合同,恶意进行磋商;(二)故意隐瞒与订立合同有关的重要事实或者提供虚假情况;(三)有其他违背诚信原则的行为。

入职通知是用人单位向劳动者发出的将来订立劳动合同的要约,一旦发出该通知,除非在通知到达劳动者之前撤回,或劳动者在通知书载明的期限内拒绝该要约,否则,用人单位需依据入职通知书载明的条件,与劳动者订立劳动合同。实践中,存在用人单位利用其在劳资关系中的强势地位,发出入职通知后,又以内部组织架构调整、办公地址搬迁等为由,取消录用劳动者的情形,此时用人单位的行为违反诚信原则,构成缔约过失,用人单位需承担缔约过失责任,赔偿劳动者的合理信赖损失。

“安愉人生”银龄婚纱照活动火热进行中

海都讯 为丰富老年客户朋友们的退休生活,持续擦亮“安愉人生”财富品牌,近日,兴业银行福州西门支行邀请25对老年客户参加“追光银龄,幸福留影”安愉人生俱乐部婚纱摄影活动,为老年客户朋友拍摄婚纱照,用照片记录他们“执子之手,与子偕老”的浪漫爱情故事。

“兴”福一家人|享受当“夏”,解锁消暑“兴”方式

海都讯 在骄阳似火的夏日,兴业银行福州分行工会以一场冰上嘉年华活动,为员工们送来一丝清凉与欢乐。活动以“冰上总动员,夏日‘兴’飞扬”为主题,通过花样滑冰演绎、冰上竞速接力、冰上拔河对抗赛、冰上两人三足接力赛、趣味冰壶体验等精彩环节,让员工们在冰场上尽情释放盛夏激情,畅享滑冰乐趣。

促进跨境贸易便利化 兴业银行推出“航运金融服务方案”

海都讯 近日,兴业银行推出《兴业银行航运金融服务方案》,旨在依托兴业管家(单证通)平台,为航运企业、物流企业等客户提供涵盖运费收付直通、境内外币运费极速支付、海关税费支付、船企薪资代发、电子单据、跨境融资和汇率避险等跨境金融产品,助力航运企业高质量发展。

据介绍,航运金融-航运收款直通功能是《服务方案》的一大亮点。该功能简化汇款业务处理流程,实现从人工逐笔审核,到系统智能审核、自动入账,极大地缩短了业务办理时间,尤其适用于资金周转效率高、交易方较为固定的服务贸易项下海运费收汇场景。



案例二 试用期超过法定期限 法官说法:公司须支付赔偿金

张某大学毕业后和公司签订劳动合同,约定工作期限为两年,自2019年7月16日至2021年7月15日止,工资标准为每月18000元;试用期为3个月,试用期内工资每月为14400元。张某正常工作至2019年11月30日,公司向其出具《辞退通知》,以不能胜任本职工作为由予以辞退。张某提出仲裁,要求公司支付违法约定试用期工资差额、违法约定试用期赔偿金。仲裁支持了张某诉求,公司不服仲裁裁决,向法院起诉。

北京市朝阳区人民法院经审理认为,双方签订的劳动合同中约定工作期限为两年,按照法律规定,试用期不得超过两个月。自2019年9月16日开始,公司就应按照转正后的工资标准支付张某,因此,公司应支付张某违法约定试用期工资差额3600元。但由于劳动者已经履行了“超期”试用期,按照法律规定应当支付违法约定试用期赔偿金18000元。

说法 试用期不得随意约定 得看劳动合同期限

试用期不得随意约定,我国劳动合同法第十九条规定,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。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三个月的,不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。

用人单位随意延长试用期的,需承担相应法律责任。劳动合同法第八十三条规定,用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的,由劳动行政部门责令改正;违法约定的试用期已经履行的,由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准,按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。另外,若试用期工资低于转正后工资,劳动者还可向用人单位主张延长的试用期间的工资差额。

司法实践中还有这样的情况,即员工试用期与转正后工资标准一致,这种情况下,似乎违法约定试用期并未损害员工的合法权益,那还应该支付赔偿金吗?答案是肯定的。

首先,我国劳动合同法关于试用期的规定属于强制性规定,用人单位在与劳动者签订劳动合同约定试用期时必须严格遵守。劳动合同法第八十三条规定不仅为弥补劳动者损失,也体现出对于用人单位滥用试用期损害劳动者权益行为的惩罚性。其次,劳动者在试用期与转正后的权利义务除了工资标准可能不同外,还在劳动合同解除条件和理由等方面存在差异。例如对于试用期“劳动者不符合录用条件”与转正后“劳动者不能胜任工作”的审查标准与考量要素有所不同,而劳动者在试用期内往往也会付出更多劳动以获取更好的表现或评价,在此情况下,其合法权益也更易受到侵害。因此,不能仅以试用期和转正后工资标准一致就认定劳动者权益未受损害。

因此,毕业生在与用人单位签订劳动合同过程中,应特别注意劳动合同期限和试用期期限等条款。如果发现存在违反法律规定的行为时,应及时和用人单位协商解决,或保存好相应证据,通过合法途径维护自身合法权益。

(北京日报)

厦门阳华贸易有限公司与泉州市京泉投资发展有限公司债权转让通知暨债务催收联合公告

根据厦门阳华贸易有限公司与泉州市京泉投资发展有限公司签订的《债权转让协议》,厦门阳华贸易有限公司将其对公告清单所列债务人享有的债权及项下相关全部权利,依法转让给泉州市京泉投资发展有限公司。厦门阳华贸易有限公司与泉州市京泉投资发展有限公司联合公告通知各债务人以及其他相关各方。泉州市京泉投资发展有限公司作为上述债权的受让方,现以公告方式通知债务人,请债务人或债务人的相应继承人向泉州市京泉投资发展有限公司履行还款义务,具体债权清单如下:

1. 厦门阳华贸易有限公司根据厦仲裁字20180618号《裁决书》,(2020)闽08执320号《执行裁定书》,(2022)闽08执异18号《执行裁定书》对债务人福建上杭隆昌碳素材料有限责任公司、厦门中硅网络科技有限公司、厦门阳利贸易有限公司、福建兴朝阳硅材料股份有限公司、龚炳生、赖影英、龚天生、黄小燕、黄水连享有的债权。

2. 厦门阳华贸易有限公司根据厦仲裁字20180617号《裁决书》,(2020)闽08执321号《执行裁定书》,(2022)闽08执异17号《执行裁定书》对债务人福建上杭隆昌碳素材料有限责任公司、厦门中硅网络科技有限公司、厦门阳利贸易有限公司、福建兴朝阳硅材料股份有限公司、龚炳生、赖影英、龚天生、黄小燕享有的债权。

特此公告。

厦门阳华贸易有限公司、泉州市京泉投资发展有限公司 2024年7月18日