

劳动合同设“陷阱” 小心输官司

司法实践中,用人单位这种行为多被法院认定无效

现在劳动合同纠纷越来越多,劳动者与用人单位签订劳动合同时比较粗心大意,有纠纷了才发现合同上很多条款不利于自己。不过,在司法实践中,用人单位在劳动合同中故设“陷阱”的,法院一般会认定“陷阱条款”无效。用人单位因此输官司的案例不少。

陷阱一 签空白合同

案例:刘某与公司发生劳动争议。庭审中,单位出具的劳动合同上注明刘某工资标准为每月2500元,而刘某指出签合同是他签的是空白合同,工资标准是公司后来私自填上的,且单位并未将合同原件交给他,法院最终依据刘某提供的工资发放记录证明其工资收入为每月4000元。

提醒:书面劳动合同在签订时内容不完整、甚至签空白合同的现象十分普遍,而一旦出现劳动争议,用人单位就会在劳动合同原有的空白处补填利于自己胜诉的内容。因此劳动者在签订书面劳动合同时不要在有空白格的劳动合同上签字,并坚持保留一份劳动合同原件。

陷阱二 合同约定不明

案例:张某在某公司为行政助理,后与公司发生争议。用人单位以张某工作不能达到公司要求为由解除与张某的劳动合同,同时无需支付补偿金。而在双方的劳动

合同中,仅有张某工作须“达到甲方要求”几个字,而什么是甲方要求则没有予以明确。最终,法官判决公司败诉。

提醒:当前许多劳动合同中用“休假制度按照国家有关规定”、“工作内容达到甲方要求”等内容进行概括性约定,而一旦发生纠纷,因为约定模糊不清,法官无法判断责任。因此建议,劳动者与单位在签书面劳动合同时,双方应该就内容作出详细约定。

陷阱三 违约条款约定不公

案例:李某与公司签订为期5年的劳动合同,公司为他办理进京户口并约定,原劳动合同已经执行满一年的,根据合同解除、终止或无效日距劳动合同约定的到期日的年限,由李某按照每年8000元向公司支付违约金。最终,该约定被法院认定为无效。

提醒:劳动合同明确规定只有在用人单位为劳动者进行了专项培训、劳动者违反竞业限制两种情形下,可以约定劳动者承担违约金。因此无论用人单位是否为劳动者解决了户口问题,都不能成为劳动者承担违约金的理由。

陷阱四 竞业限制过于泛滥

案例:郑某与公司签订的书面合同约定其岗位为驾驶员,并且在合同期满离开后三年内不得在与公司生产同类产品的公司任职,但未就补偿数额进行约定。因为郑



资料配图

某已经遵守了竞业限制规定,他离职后,法院按照他离职前工资标准的50%酌情确定了竞业限制补偿金的数额。

提醒:法律规定竞业限制的意图在于保护用人单位商业秘密或者知识产权,但这种保护需要劳动者付出择业自由的代价,因此这种限制应在一定范围内。而郑某的职业不属于法律规定的竞业限制人员范围,但因其已经履行了相关义务,因此单位应支付相应的补偿金。

陷阱五 排除劳动者法定权利

案例:付某于2008年4月5日到甲公司工作。2008年7月1日甲公司与付某签

订了劳动合同,合同期限自2008年7月1日起至2009年7月1日止。合同中约定:付某承诺,入职1年内不结婚、怀孕,否则甲公司有权解除合同,一切责任由付某承担。付某于2008年9月怀孕,2009年6月生育一女。她以挂号信形式向公司请假,甲公司不允许,并以付某无故旷工为由与其解除劳动合同,法院审理后判决公司败诉。

提醒:相关部门应进一步从社会保险和社会保障方面完善女职工权益保护的相关制度,加大对用人单位执行保护女职工权益相关法律法规的检查和违法行为的惩处力度,明确法律责任,强化救济措施,为保障女职工合法权益提供完备的法律支持。(法日)

约定服务期却不提供培训 用人单位告离职员工败诉

本报讯 (记者许接英)劳动者入职时,用人单位可以要求签服务期限协议吗?根据《劳动合同法》第二十二条的规定,这个可以有。但若用人单位只是想以高额的违约金约束住员工,却不实际履行协议,这个还真不行。

入职时签“服务协议”

现年24岁的张永胜于去年8月入职东莞市汇美光电科技有限公司(以下简称“汇美公司”),担任生产部部长。入职时,张永胜在公司的要求下,签订了一份《合作协议》,约定由汇美公司为张永胜提供工作培训,但他必须在汇美公司连续服务两年,否则,需“自愿赔偿给甲方(汇美公司)人民币5万元,以作为甲方的培训和经济损失”。

今年3月31日,工作不到9个月的张永胜因故向单位提出离职申请,未获批准,公司拿出了当初双方签订的《合作协议》,要求他继续工作。但张永胜去意已决,半个月后离开了公司。公司则扣下了张永胜3月和4月的工资作为他违反当初签订的《合作协议》中约定的“违约金”。

离职后双方互相追责

张永胜随即向东莞市劳动人事争议仲裁院提起劳动仲裁,要求汇美公司退还被扣的工资4549元。得知张永胜申请劳动仲裁,声称张永胜违反了双方约定,应向公司支付解除劳动合同违约金5万元,但考虑到张永胜是打工者,公司当初只扣款几千元小以“惩戒”,没想到张永胜不满足。为此,汇美公司向仲裁院申请,要求张永胜按约定支付5万元违约金。

仲裁院: 没培训,“服务协议”无效

东莞市劳动人事争议仲裁院经审理后认为,虽然双方都确认了协议的真实性,但张永胜在汇美公司工作期间,汇美公司并未派其到专门的培训机构参加专业技能培训,也未能举证证明对培训过程所耗费的培训费金额。汇美公司申请张永胜支付违约金5万元的要求,不符合《劳动合同法》第二十二条的规定,遂驳回其诉求。接着,仲裁院又裁定,汇美公司向张永胜退还3月、4月工资。

据记者了解,张永胜近期已收到了公司支付的上述款项。

工会律师团在行动

行动人 法律援助师:朱雁 彭莉(广东华安联合律师事务所) 记者:许接英

如何处理因企业搬迁引发的劳资纠纷?

基本案情

某公司与A区科技产业园签订的租赁合同即将期满,2012年6月,该公司通知员工将搬迁至B区,对愿意随厂迁至B区新厂上班的员工给予2个月的工资作为奖励。但对于不去新厂上班的员工,公司只愿意按其工作年限乘以其月平均工资的20%为标准进行补偿。通知公布后,部分员工因此不满而聚集停工,要求该公司依法给予补偿、补缴社保等。由于该公司拒绝与诉求员工协商,劳资双方矛盾一度激化。

双方争议的焦点是:迁厂是否属于《劳动法》第二十六条及《劳动合同法》第四十条规定的“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同不能履行”的情形。

该公司认为,劳动合同约定的工作地点为广州市,本次迁厂属于广州市同一行政区域内的搬迁,并未变更劳动合同约定,劳动者应当继续履行劳动合同。公司于法不需给予员工任何补偿金,只能从稳定的角度出发给予员工20%的补偿。

员工则认为,公司的旧址与新址虽

然同属广州市,但相距约80公里,给员工的工作、生活带来了巨大的影响,这种情形的迁厂应当属于客观情况的重大变化,公司应依法按照工作年限每满一年支付一个月工资的标准给予经济补偿。

工会行动

事件发生后,当地工会和人社等有关部门迅速介入。其中,广州市海珠区总工会指导员依法召开职代会推选员工代表,采取分批召开员工座谈会、法律知识讲座等形式,收集意见为员工提供帮助,共同研究解决办法和对策。员工依靠工会,以理性平和的方式与公司开展协商。

经多方共同努力,公司作出承诺:不对停工的员工采取强硬措施及秋后算账的处理方式,不对企业工会主席、委员进行打击报复。最终,劳资双方经协商就不愿随厂搬迁的员工安置补偿方案达成了一致,大部分员工回到了工作岗位,并获得了企业奖励;员工提出的有关社保等问题也一并得到解决。