

# 有企业通过个人账户发工资规避劳动关系 年后招聘高峰到来,找工作警惕这些“坑”

《工人日报》刘友婷

3年前,小张入职深圳某机械生产公司,成为一名车间工人。为了避免员工流失,公司在与小张订立的劳动合同中加了一条款,要求他5年内不得离职,否则要支付公司两万元违约金。几年来,小张数次想离开,但想到违约金,就不敢辞职的事。

这是近日深圳市人社局公布的一个案例。

“小张不知道,一般情况下员工辞职只要提前30天书面提出即可,用人单位无权阻拦,更不能随意设定工作年限、违约金之类的内容。”深圳市人社局相关工作人员说。

最近,用人单位迎来招聘高峰。为避免劳动争议纠纷,劳动者在求职时,有哪些注意事项需牢记?对此,记者采访了人社部门和法院,形成一份求职“锦囊”:依法订立劳动合同,建立诚信劳动关系。

## 算算期限 试用期最长不得超过6个月

记者从深圳市人社局获悉,2016年6月2日,李先生与深圳一证券公司建立劳动关系,双方签订期限自2016年6月2日至2019年6月1日的书面劳动合同,并约定试用期从2016年6月2日起至2016年12月1日止,试用期工资为3000元/月。

同年12月2日,证券公司以李先生未通过专业资格考试为由,要求延长李先生的试用期。李先生同意后双方劳动关系继续保持。2017年3月23日,李先生通过专业资格考试后,该证券公司同意其转正并批准转正薪酬及福利自2017年4月开始执行。

至此,李先生实际履行了10个月试用期,转正后基本工资为4500元/月。

2017年8月11日,证券公司因撤点需要,决定与李先生解除劳动关系。李先生要求该公司支付违法延长试用期的赔偿金时遭到拒绝,于是申请劳动争议仲裁。

案例中,该证券公司因李先生未通过专业资格考试延长试用期,导致李先生实际履行了10个月的试用期,超过劳动合同法对于试用期限最长不得超过6个月的强制性规定。仲裁委对已经履行的超过法律规定4个月试用期,要求证券公司以试用期满月工资的标准向李先生支付赔偿金

1.8万元(4500元/月×4个月)。

深圳市人社局劳动部门工作人员告诉记者,签订劳动合同时要关注试用期相关条款。

“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。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80%。”这名工作人员说,“劳动者在签订劳动合同时,要根据合同期限来判断试用期时间是否在合理范围内,同时判断试用期的工资水平是否符合国家法律规定。”

## 问问诚信 假简历怎可作“敲门砖”

劳动者填写入职资料不真实,被公司解除劳动合同,他可以要求拿赔偿金吗?深圳市罗湖区人民法院公布了这样一个案例——

2017年3月2日,古某入职深圳某珠宝公司。同年3月31日双方签订了劳动合同,合同期限自2017年3月2日至2018年3月31日,试用期2个月。

双方签订的合同明确,古某保证其向公司提供的身份证明、户籍证明、离职证明、体检证明、教育背景、工作经验等情况

的文件上所载的内容均属真实、准确、完整。

2017年4月27日,该珠宝公司向古某出具《试用期不合格解除劳动合同的通知》,理由是:古某有迟到、请假、考勤舞弊、私自外出未打卡下班行为;入职资料不真实,未按要求提交最近一份工作的离职证明。

4月28日双方正式解除劳动关系。后古某诉至法院,要求公司支付解除劳动关系赔偿金1.2万元。

法院在审理中发现,根据古某填写的入职资料及社保清单,其填写的入职资料与社保清单载明用人单位情况明显不一致。

在古某填写的入职审批表中,工作经历为,2014年7月至2015年8月在深圳某珠宝有限公司任职;2015年10月至2016年8月在深圳某电子商务公司任职。不过,参保证明显示,古某2015年5月至11月,2016年6月、9月、10月都没有参保记录。

同时,古某在关于迟到的陈述与其在仲裁时陈述不一致。根据庭审时陈述及考勤表记载情况,古某在该珠宝公司工作试用期内,多次有迟到情况发生。

法院最终没有支持古某的诉求。

“作为公司员工,就职时如实填写履历、在工作时按照公司正常工作时间上下班,是基本义务,应当予以遵守。且双方在合同中也有明确约定劳动者如果提供虚假简历,用人单位可以解除劳动合同。因此

该珠宝公司以上述两点理由解除双方之间劳动关系,并无不妥。”罗湖区人民法院民四庭法官罗焕湘说,“职场中,用人单位要诚信,劳动者也要诚信。”

## 看看合同

### 重要事项都得书面来明确

记者在采访中发现,签订劳动合同是避免劳动争议纠纷的关键,也是一些用人单位容易“挖坑”的主要环节。

深圳市中级人民法院劳动争议审判庭法官邢蓓华告诉记者,目前用人单位在与劳动者签订劳动合同时,可能存在以下不规范行为——

要求劳动者签订空白劳动合同;入职时不及时签订书面劳动合同,入职后要求劳动者倒签日期或合同期限;劳动合同中未明确约定劳动报酬标准,或仅约定基本工资数额,对于承诺的其他工资项目或福利待遇在劳动合同中未有体现;不向劳动者交付劳动合同文本,也不发放工作证等,使得劳动者无法掌握劳动关系存续的证据……

邢蓓华还特别提到,一些用人单位不通过企业公账发放工资,而是通过公司法定代表人、股东、财务人员的个人账户发放工资,从而规避责任。

“在劳动争议案件中,若公司通过个人账户给员工发放工资,诉讼过程中,公司否定双方存在劳动关系,称只是股东或资金往来关系,在没有其他证据情况下,劳动者就很难证明存在劳动关系。”邢蓓华解释,“通过个人账户发放工资,也不利于劳动者查明工资标准。个人账户发放的资金是否属于工资?这很难说明白。”

“劳动者一定要注意用人单位是否主动要求签订书面劳动合同;劳动合同条款是否与应聘时用人单位承诺的内容一致;劳动合同约定的试用期、竞业限制义务等是否符合法律规定;劳动合同条款中是否存在不合法或不合理的内容等。”邢蓓华提醒说。

# 快递小哥和“旺财”的故事



图为李大马带着“旺财”去送快递

新华社 许舜达 黄筱

在杭州市东新路上的中通快递网点,记者见到了29岁的快递员李大马。他来自安徽阜阳,在杭州打工已有八九个年头。他一直一个人奔波,直到遇到一只叫“旺财”的小狗。

李大马回忆,那是在2017年3月的一天,他在工作的快递网点附近,偶然遇见一只流浪的小狗。

当时看着它又脏又瘦小的,李大马觉得可怜,于是便去超市买了几根火腿肠喂它。“刚开始,它不敢靠近我,后来我把火腿肠远远地丢给它吃,没想到吃完后它就远远地跟着我。我走到哪里,它就跟到哪里。”李大马说。

不忍心看着小狗继续流浪,李大马便收留

了它,将其带回家给它洗澡,并取名“旺财”。当时,小狗大概只有几个月大,李大马把它养在宿舍床底下,还用纸箱给它做了一个窝。

李大马说,靠着送快递,自己每个月也有七八千元的收入。但为了省钱,他和另外3个同事合租,摆了两张上下床。一个10多平方米的狭小房间里,又增添了一位“新房客”,却感觉更温馨。

每天,小李出门送快递,“旺财”就乖乖坐上快递车一起出发。小李上楼收发快递,“旺财”就蹲在快递车旁边守着包裹。就这样,它成了李大马送快递的好伙伴。

李大马上楼收发货时“旺财”就守在快递车附近等待主人。

谈及为什么带着“旺财”一起送起快

递,李大马说:“我早上出门,‘旺财’就会趴在我门口,眼巴巴地看我,想跟我一起出去,大概是害怕再次遭到抛弃吧。而且,白天宿舍没人,我也不太放心把‘旺财’单独关在屋里。”

“来,上车!”李大马拍拍快递三轮车的座位,“旺财”就喜滋滋地一跃而上。作为快递员,李大马很忙碌,平均每天要送400多件包裹,可以装满2趟快递车。有时候自己忙得顾不上吃午饭,李大马也会记得给一同奔波的“旺财”买上两根火腿肠充饥。

“送快递嘛,一个人来来回回,很辛苦,也很枯燥。有了‘旺财’的陪伴,我真的开心不少。”李大马说,自己平均一个月要送1万件快递,算下来,“旺财”陪他送的快递已经超过10万件了。

“如果它找不到我,就会一直在原地等我,我只要在很远的地方呼唤它,它立马就

跑过来了。”李大马说,“旺财”非常懂事,不会在屋里随便上厕所,也不会冲人乱叫。

李大马说,自己从小就喜欢狗,小时候在老家也养过狗。记得每天放学回家,狗都会在路口等他,有一种幸福的感觉……

不过,因为房东不同意李大马在宿舍养狗,不久前的春节,李大马不得已将“旺财”带回了老家。李大马说,已经分开十多天了,每每看到座位旁边空出的位置,回宿舍时看到床下空空的纸箱,心里不免有点空落落的。

李大马说,老家农村过年放鞭炮,“旺财”害怕放鞭炮的声音,吓得东躲西藏的。自己6岁的儿子把“旺财”抱在怀里,让它别害怕,俨然一个小主人的样子。

“现在它跟我儿子一起在老家,我很想儿子,也很想它。”