



扫码阅读



求职路上需防这些『坑』

安徽警官职业学院
潘家永

又到一年毕业生就业季，莘莘学子在入职前，应全面了解劳动法律法规，尤其要注意防范用人单位在签约、试用期、岗前培训等方面耍花招。

签不签书面劳动合同不重要

自与学校、用人单位办理了三方协议等离校手续后，小董到单位上班快2个月，单位一直未提签劳动合同的事。小董有些忐忑，单位却说有入职通知、三方协议等书面约定，签不签书面合同无所谓。小董想知道，不签书面合同会面临哪些风险？

点评：劳动合同是职工与用人单位建立劳动关系的直接证据。根据《劳动合同法》第十条、第十七条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同，且合同中应当具备合同期限、工作内容、工资、社会保险等必备条款。一旦发生劳动争议，一份合法有效的劳动合同往往能成为职工维权的有效“武器”。不签劳动合同，劳动权利一旦被侵犯，比如单位不缴社保、拖欠工资、发生工伤事故后不给工伤待遇等，职工在维权时，首先要确定自己与单位之间存在劳动关系。而确定存在劳动关系往往要通过申请仲裁或提起诉讼来解决。这样，不仅费时费力，还会因为劳动者举证不力而败诉。

试用期长短单位说了算

小茹毕业后，有一家公司愿意录用她，可公司提出试用期要长一些。考虑到找一份工作不易，小茹只好答应。于是双方签订了一份2年期合同，其中约定小茹的试用期为5个月。谁知试用期将满时，公司以小茹经考核不符合录用条件为由将她解雇。那么，初入职场的大学生遭遇此种情况该如何维权呢？

点评：《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，试用期不得超过二个月；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。”显然，试用期的长短必须依法约定。本案中，小茹的劳动合同期只有2年，可公司却约定了5个月试用期，这显然违法。由于小茹的试用期只能按法定的最长期限2个月来确定，因此在2个月的试用期届满后，应当视为小茹已自动转正。小茹自动转正后，公司再不符合录用条件辞退她，属于违法解除劳动合同。小茹可以要求公司继续履行劳动合同或者支付赔偿金。

岗前培训期间可不支付工资

小郑接到某公司的录用通知后，按要求参加了半个月的岗前培训。培训结束后，双方签订了劳动合同，其中约定试用期2个月，试用期内月工资4000元。小郑本想拿到头一个月工资后向父母尽些孝心，可他只拿到2000元。公司解释说：岗前培