

试用期可以无理由开人？
交不交社保能自行约定？

求职旺季， 为你解析职场风险

一年之计在于春，面对春节后的这一波招聘求职旺季，无论是HR们招到了心仪的“千里马”，还是初入职场的小鲜肉首次求职成功，或是职场“大牛”跳到了更心仪的岗位，入职过程或入职后少“踩雷”还是值得每个人关注的方向。

记者了解到，从2011年至2015年，我市共受理劳动争议案件14.99万件，涉及劳动者25.18万人，其中，仅2015年度，全市各级劳动人事争议仲裁委员会及基层调解组织受理的劳动人事争议案件就达31373件，涉及劳动者52715人。劳动争议的数量可谓是逐年递增。记者了解到，在各类劳动争议中，劳动报酬、解除或终止劳动合同和社会保险案件成为争议焦点，要求订立无固定期限劳动合同、竞业限制违约金和追索劳动合同履行期间各项约定费用等各种争议也开始抬头。针对最高发的几类劳动争议案件，劳资双方，分别该如何守护自己的利益？

本报记者 周琼
通讯员 任社

用俺的火眼金睛
规避职场风险



制图 洪茜茜

劳方看这里

劳务派遣工，谁来付我的加班费？

宁波的朱师傅在2012年3月入职一家劳务派遣公司，并被该公司派遣到某银行宁波分行从事经济民警岗位工作，工作时做一休一，每班12小时。劳务派遣公司为朱师傅缴纳了社保，并按月支付其工资，不过，干了几年，朱师傅却从来没有拿到过超时加班费用。朱师傅提起了仲裁申请，要求劳务派遣公司支付其加班费2.5万元。让朱师傅没有想到的是，他的申请被劳动人事争议仲裁委驳回。

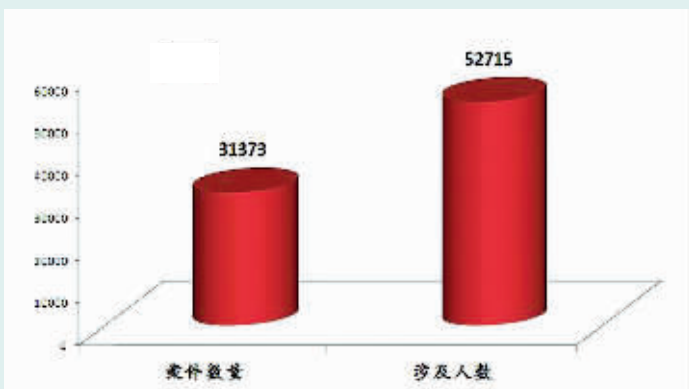
这究竟怎么回事？“加班费”是不是就这样“打水漂”了？

劳动人事争议仲裁委小贴士：朱师傅的“加班费”并不是拿不到，驳回的原因是因为他申请仲裁的主体错了，这个案例中，他应该找的是银行而不是劳务派遣公司。专家提示说，用人单位虽是劳动合同的直接签订方，但作为实际用工方，不能认为所有有关劳动关系的权利义务与己无关。而作为朱师傅这样被派遣的劳动者，也应该了解劳务派遣的三方法律关系，根据主张类别的不同，而向不同的单位主体提出，以避免因申请主体错误而影响自己的权利。

工伤后，停工留薪究竟能“停”多久？

黄师傅2012年8月入职某公司，2014年9月1日，黄师傅在工作中受伤骨折住院，出院时医院建议病休5个月。但直到6个月后，黄师傅称自己还在看病，既没有来上班，也未继续提交相关材料。2015年4月，黄师傅的伤情被认定为工伤，6月经鉴定为十级伤残。2015年8月，黄师傅提出解除劳动合同，与此同时，他要求公司向其支付一次性伤残补助金、一次性医疗补助金、一次性就业补助金及2014年9月至2015年8月停工留薪期间工资。劳动人事争议仲裁委最终决定：该公司需按《工伤保险条例》规定向

2015年度劳动人事争议案件情况



黄某支付一次性伤残补助金、一次性医疗补助金、一次性就业补助金；但停工留薪期工资只需支付2014年9月1日至2015年2月28日。

劳动人事争议仲裁委小贴士：停工留薪期是指职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受治疗的期间，这一阶段并不是由劳动者和用人单位随意确定。工伤职工的停工留薪期一般按工伤医疗机构出具的诊断证明来核定。停工留薪期满12个月后仍需治疗的，需向劳动能力鉴定委员会提出延长停工留薪期。工伤职工应在积极治疗的同时，及时取得病休证明，并提交给用人单位，办理请假手续，以保护自身权益。

综合工时制，加班费究竟怎么算？

2013年7月，李先生入职一家公司做保安，分早晚班，每天上班12小时，做一休一，每个班次均有2次用餐时间，每次30分钟。这家公司经过审批，保安岗位实行以年为周期的综合计算工时工作制。2015年，李先生以“没拿到加班费”的理由提出离职，并申请仲裁，要求补发工作的两年间延长工作时间加班工资、休息日加班工资和法定节假日加班工资。劳动人事争议仲裁委最终支持了李先生延长工作时间和法定节假日加班工资的仲裁请求，驳回了其要求休息日加班工资的仲裁请求。

劳动人事争议仲裁委小贴士：李先生的工作岗位经审批实行综合计算工时工作制，在综合计算工时周期内，李先生实际工作时间（包括休息日工作时间）超过该周期内法定标准工作时间的部分应视为延长工作时间，公

司应支付不低于工资150%的工资报酬；法定节假日工作的，应支付不低于工资300%的工资报酬。而李先生在休息日工作，属于正常工作，其休息日的工作时间已计算在综合计算工时周期内的总计工作时间内，故不应另行计算加班工资。另外，和李先生一样的劳动者要注意的一点是，尽管也在考勤时间内，但用餐时间并不包括在工作时间内。

谁才是我的“东家”？

2014年5月，刘师傅经人介绍到一家建设公司的工地从事水电安装工作，约定日工资为200元，当年10月20日上午，刘师傅在工作中不慎受伤送医。其后，刘师傅申请仲裁，要求确定其和这家建设公司之间存在事实劳动关系，并在庭审中提交证人证言，证明其在这家建设公司所施工的工地工作。不料，让刘师傅大跌眼镜的是，建设公司方面出示了一份劳务分包合同，称自己已将水电安装工程分包给了具备用工主体资格的另一家建筑劳务公司负责，刘师傅和自己之间没有用工关系。一番唇枪舌战后，刘师傅的仲裁请求被驳回。

劳动人事争议仲裁委小贴士：根据建筑施工企业的经营特点，承接项目的施工企业并不会全部由其自己负责整个项目的施工，往往会将其中一些工程，如安装、土木等工程分包给具备用工主体资格的组织。因建筑施工企业分包、转包现象较普遍，所以劳动者要理清工程总承包及分包、转包情形，以确定正确用工主体；同时劳动者能否提供与用人单位存在劳动关系的证据，如工资支付凭证、工作证、上岗证、考勤记录等也至关重要。像刘师傅，只要找准了“东家”，要求还是可以得到支持的。

资方小提示

“试用期”可以“说开就开”？

经过漫漫求职路，应届毕业生小李获得一家公司的录用，双方签订3年期的劳动合同，并约定前6个月为试用期，其中注明：试用期间，小李如有任何过失，公司都有权解除劳动合同。转眼到了第5个月，小李收到解除劳动合同的通知，公司的人事部门理直气壮：试用期间，我们有权随时解除劳动合同。

不过，当这一劳动争议摆到劳动人事争议仲裁委的案头时，该公司的解除劳动合同决定被裁定撤销。

劳动人事争议仲裁委小贴士：部分用人单位认为在试用期内，单位可以随意解除劳动合同，无需承担法律责任，这于是一个认识误区。依据《劳动合同法》规定，用人单位只有在证明劳动者不符合录用条件等法律规定的行为时，才可以在试用期内解除劳动合同，否则就可能承担不利后果。

未经民主程序和公示的规章，不行！

李师傅2013年3月进入一家物业公司当保安，月薪3000元，合同期3年。2015年1月，在一次巡岗中，该公司的总经理发现李师傅上晚班时，竟然呼呼大睡。次日，公司以李师傅严重违反公司的规章制度为由解除双方的劳动合同，李师傅表示不服，提起了仲裁，要求物业公司支付违法解除劳动合同的赔偿金12000元。物业公司觉得挺委屈，在庭审中提交了单位的规章制度。规章制度规定，职工在上班期间睡觉，严重影响工作的属于严重违纪，公司有权提前解除劳动合同。然而，劳动人事争议仲裁委调查发现，这份规章制度在制定时没有经过职工代表大会或全体职工的讨论，且公司未将该规章制度向职工公示。因为这个原因，公司输了这场仲裁，被判支付违法解除劳动合同赔偿金。

劳动人事争议仲裁委小贴士：企业规章制度是指用人单位为加强劳动管理，在本单位实施的保障劳动者依法享有劳动权利和履行劳动义务的行为准则。这种行为准则对单位的全体人员都具有约束力。《劳动合同法》赋予用人单位一定的自主权来维护其合法权益，

其中制定规章制度以约束劳动者的行为即为一个重要的方面。但不少用人单位却存在“一言堂”模式，即法定代表人或者实际经营者一人决定公司的一切事项，导致公司在制定规章制度时根本不会去顾及这些程序性的规定。仲裁部门也提醒用人单位应提高自身的法制意识，注重实体公正和程序公正，从而保障自身合法权益，推动稳定和谐劳动关系的发展。

及时签合同切勿不可忘

2013年8月1日，小张到一家销售公司当上了销售员，不久后公司方提出签订劳动合同，然而，话虽说了，可由于公司人事部门的人员变动，这份合同竟然“忘记了”。2015年2月，由于小张业绩下滑明显，公司经过一番调查，发现小张竟然“脚踏两只船”，还在为另一家公司做推销。2015年3月，公司对小张作出因严重违纪而解除劳动关系的决定，当天小张就离开了公司。一个多月后，小张申请劳动仲裁，要求销售公司向其支付2013年8月1日至2015年3月15日期间的二倍工资。这家公司特别不服气，认为公司三番五次要求订立合同，是小张再三推脱才未能签订，同时，小张是因严重违纪而解除劳动合同的，所以应由小张来承担未签订劳动合同的后果，公司无需支付二倍工资。最终结果，劳动人事争议仲裁委裁决销售公司应向小张支付2013年9月1日至2014年7月30日期间的二倍工资；驳回小张其他仲裁请求。

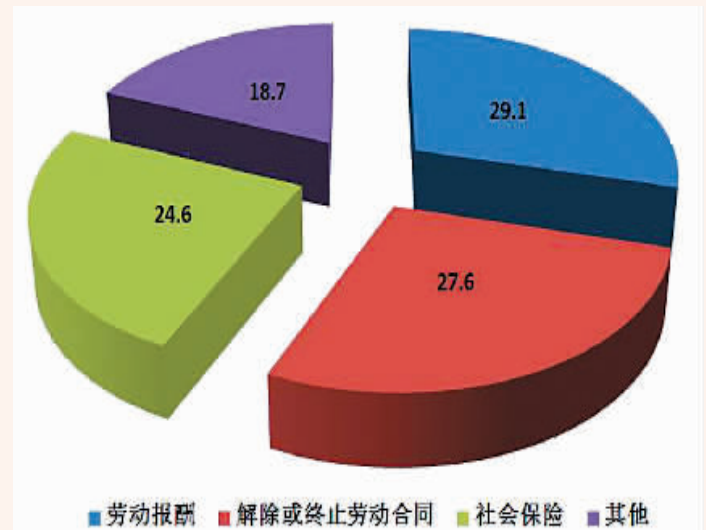
劳动人事争议仲裁委小贴士：《劳动合同法》对用人单位不与劳动者签订书面劳动合同的行为导致的法律后果作出制度性规定。说一千道一万，这条“高压线”不能碰，用人单位一定要加强人力资源管理，严格审查劳动合同签订情况，在用工之日起一个月内、劳动合同期限届满等重要时间节点出现时，尽到审查、通知、出具合同文本等义务，严谨用工的同时，也避免因管理疏漏而导致承担二倍工资损失。

自行约定不要社保，NO!NO!NO!

2011年5月，小王进入一家品牌公司在宁波的商场品牌专柜当营业员。在签订书面劳动合同时，双方就社保缴纳事项进行了这样的约定：因公司注册地不在宁波，为方便劳动者，由劳动者在宁波自行缴纳社会保险，公司按每月300元标准支付社会保险补贴。2015年3月，小王因个人原因提出辞职的同时，向劳动人事争议仲裁委申请劳动仲裁，要求这家公司为其补缴2011年5月至2015年3月期间的养老、医疗保险费。最后的裁决结果毋庸置疑：劳动人事争议仲裁委裁决该公司为小王补缴相关社会保险费，不过，小王也需退还几年间领取的所有社会保险补贴。

劳动人事争议仲裁委小贴士：依法缴纳社会保险是法律规定的强制性义务。不管双方签订书面协议还是员工书写自愿不缴社保的承诺，均属无效，用人单位也不能将其作为不缴社保的理由。

劳动人事争议案件内容分布



(周琼 制表)