

初登职场者的四种权利

记者 董小军 通讯员 梅生

很多用人单位都会在每年八九月间招聘新人，因为此时正好是刚毕业的大学生的求职季。到了年底，初步尝试了职场酸甜苦辣的新人们，则会回过头来总结这三四个月来所走过的路，其中少数人曾遭遇到不公甚至伤害，其合

法权益有意无意被侵犯。为此，我们收集了发生在全市各地的相关案例，其中不少经验值得每个职场新人借鉴，这也是他们应该了解的一份“权利清单”。本文的法律解析，由劳动法专家提供。

A 毕业证件被扣，有权拒绝

【案例】

去年9月初，原籍四川成都的小单，根据我市一家民营制造公司发布的招聘广告前去应聘。对方要求其提供应届大学毕业证书、学位证书等原件，理由是需对小单的学习信息进行核对，缺乏经验的小单全都照办。此后，小单被录取，顺利入职。这家公司的产品主要供出口，而小单毕业于一家商学院的外贸专业，成绩优秀，加上非常刻苦，因此很快熟悉了公司业务。

当地有不少类似企业，相互之间竞争激烈，为留住小单防止其跳槽，公司人事部门一直不肯归还小单的毕业证书等证件。小单知道原委后，多次讨要都遭拒绝，其自尊心受到伤害，并因此产生了离开这家公司的想法，但她又担心拿不回证书。为此，她与家人商量，究竟该如何处理此事最为稳妥。

【说法】

在现实生活中，企业为了留住

所需要的人才，都会采取各种措施。常见的如加薪、升职、给股权等，这些手法都非常有效，也完全符合法律规范。但也有一些企业，却会想出一些歪点子，甚至涉嫌违法，如扣留劳动者的重要材料，使劳动者难以脱身。

《劳动合同法》第九条规定：“用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。”与之对应，这个案例中的制造公司先以核对学历信息为名，要求小单提交毕业证书、学位证书等原件，但其最终目的是为了“留住”小单，虽然其用心可以理解，但做法属非法。因此，我们认为，小单如果下定决心离开公司，就可以理直气壮地讨要，如果公司拒绝，可向有关部门举报，甚至起诉。如果小单准备继续在公司任职，则宜采取委婉手法，向公司说清道理，把这些重要的个人材料讨要回来。



B 书面签约被拒，有权说不

【案例】

去年国庆过后，毕业于平面广告专业的谢某前往我市一家广告公司应聘。经过协商，双方对谢某的工作岗位、工作时间、工资待遇等达成了一致意见。谢某没有想到自己一毕业就能找到自己满意的工作，心里非常高兴。但入职之后，谢某就感到了异常：公司在执行劳动法方面似乎不太正规，其中最大问题是一直拖延签订书面劳动合同。为此，谢某多次提出签合同的事，公司一直找理由拒绝。之后，谢某又从一位曾在该公司工作后来离职的学长处获悉，公司是有意拒签合同，原因是担心录用者的工作能力不合其意，要“考验”半年，认为符合其要求，才肯签约，否则，签约后可能会给公司增加麻烦和经济负担。

【说法】

这家广告公司不可谓不精明，为保护自己的利益有点不择手段，但作为劳动者，谢某对此做法可以说不上，而且，是否值得在这样精明过分的公司任职，也需要再作认真考虑。

《劳动合同法》第十条、第八十二条分别规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。”“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”因此，如果谢某准备离开公司，不但要理直气壮，而且可以要求对方支付相应的赔偿。正如一位从事劳动纠纷诉讼的律师所言，既然对方不给劳动者面子，劳动者又有什么理由为其着想呢？



C 劳动报酬过低，有权增加

【案例】

今年八月底，刚大学毕业的小朱应聘到某外贸企业工作。在签订劳动合同时，公司表示，由于公司经营效益不太理想，正在调整员工的薪资标准，对刚刚大学毕业缺乏工作经验者，也作了相应调整，其中试用期内的工资只能按相同岗位人员的50%支付。据此，小朱的工资甚至不到当地最低工资标准的80%。由于一纸难求，小朱无奈接受。上个月，她以自己在工作期间能正常上下班，甚至创造的效益还高于员工平均数为由，委婉提出增加劳动报酬的要求，但公司不予理睬。

【说法】

小朱参加工作不到三个月，但

提出增加工资要求，是否有根据？《劳动合同法》第二十条规定：“劳动者在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百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。”而《最低工资规定》第三条指出，最低工资标准是指劳动者在法定工作时间内提供了正常劳动，用人单位应支付的最低劳动报酬。

必须注意，最低工资标准是一种强制性要求，任何企业都不得以各种借口违反之。据了解，极少数企业在招录新员工时，会以种种理由，降低员工工资标准，对此，入职员工有权理直气壮地拒绝，如果用人单位固执己见，员工向相关部门举报。

行政审判典型案例

仅对组织实施 征地行为起诉不符合起诉条件

【本案要旨】

我国农村集体土地征收项目繁多，当事人往往因为欠缺专业知识而笼统地将征收土地行为作为被诉行政行为提起诉讼。但是，农村征收土地行为涉及不同机关的多种行政行为，当事人仅对征收土地行为起诉的，属于诉讼请求不明确，经法院释明，如果当事人不能进一步明确系针对哪一个具体的行政行为提起诉讼的，法院将驳回其起诉。

【基本案情】

童某所在村宁海县前童镇双桥村的部分集体土地被浙江省人民政府批准征收，并由宁海县人民政府负责组织实施相关土地征收工作。童某后向法院起诉称，宁海县人民政府未经依法批准就征收其承包地，未公告征收土地方案，征地不合法，补偿不合理，侵犯了其土地承包权。请求法院确认宁海县人民政府征收其承包地的行政行为违法。庭审中，童某明确其诉讼请求为要求确认宁海县人民政府组织实施征收土地行政行为违法，经法院释明，童某仍坚持该诉讼请求。

【裁判结果】

宁波市中级人民法院经审理认为，根据《中华人民共和国行政诉讼法》第四十九条的规定，原告起诉需要有明确具体的诉讼请求。农村集体土地的征收过程涉及被征用土地所

在地的市、县人民政府发布征收土地方案公告、批准征地补偿安置方案以及市、县人民政府土地行政主管部门发布征地补偿安置方案公告等多个行政行为，这些行为在称谓上均可纳入组织实施土地征收工作范畴。童某以宁海县人民政府组织实施征收土地行为作为被诉行政行为提起诉讼，属诉讼请求不明，其起诉不符合起诉条件，据此作出裁定，驳回其起诉。

【典型意义】

本案系众多起诉行政机关组织实施农村征地行为违法被驳回起诉的案件之一。根据土地管理法及其实施条例的规定，我国农村集体土地征收过程并非仅涉及单一的行政行为，具体涉及被征用土地所在地的市、县人民政府发布征收土地方案公告、批准征地补偿安置方案的行政行为以及市、县人民政府土地行政主管部门签订征地补偿协议、发布征地补偿安置方案公告等行政行为。当事人如对其中的行政行为不服的，应当单独以某一具体、明确的行政行为作为对象提起行政诉讼，而不能笼统地以行政机关的征收土地行为为对象提起诉讼。当事人如果概括地以行政机关的征收土地行为违法为由，向法院提起行政诉讼，属于诉讼请求不明确，不符合起诉条件。当事人应当在法院的释明下，进一步明确其不服的究竟是哪一个具体的行政行为，从而更有效地行使诉权，保障自己的合法权益。

(贺磊)



D 社会保险缺失，有权补办

【案例】

来自江西的陈某去年10月到镇海一家机械制造企业工作，但直到今年春节之前，企业都没有为其办理好基本医疗保险等社会保险，甚至根本就没有办理的迹象。为此，陈某在咨询了法律援助部门的律师后，向企业提出质疑，但公司装聋作哑，最后催得急了，老板向陈某叹苦脸，现在企业不景气，钱难赚，作为员工应体谅企业的困难，等企业业绩好了，再把这些福利落实。

【说法】

根据《社会保险法》的规定，用人单位具有为职工办理基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险的法定义务。其中，养老、医疗、失业保险费用由用人单位和职工共同缴纳，工伤、生育保险由用人单位缴纳。现在，一些企业确实经营困难，但这不应该成为其拒绝为员工提供基本社会保险的理由。一个企业如果连员工的基本福利都要缩减，是不可能有大发展的。

相关链接

因劳动争议提起诉讼 即使立案登记也不等于有诉必立

北仑的张某今年三月入职当地一家公司，由于各种原因，公司一直未与其签订书面劳动合同，但彼此之间存在事实上的劳动关系。近日，公司因调整经营项目，张某被精简。张某认为，公司应支付其半年未签订书面劳动合同的双倍工资。在被公司拒绝后张某向法院提起诉讼，但法院认为其应先申请劳动仲裁，并因此作出不予受理的裁定。

根据《最高人民法院关于人民法院登记立案若干问题的规定》，法院接到当事人提交的起诉材料时，对符合法定条件的，应当登记立案，这就是所谓的立案登记制。但立案登记制并非是“有诉必立”，而是须对管辖、期间、前置程序等进行审查判断，再作出处理。如对当场不能判定

是否符合起诉条件的，应当接收起诉材料并出具书面凭证；对提交的起诉材料不符合要求的，应当一次性书面告知在指定期限内补正；对不属于法院管辖等的，不予受理。

《劳动争议调解仲裁法》规定，“发生劳动争议，当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，除本法另有规定的外，可以向人民法院提起诉讼。”

张某因企业未与其签订劳动合同要求赔偿，属于“没有订立书面劳动合同，但已形成劳动关系后发生的纠纷”，因没有经过劳动争议仲裁委员会仲裁，不可以直接起诉，所以，法院裁定不予受理。

用“全额赔偿” 倒逼快递业规范服务

■法眼观潮

朱泽军

笔者上下班须经过一处经营快递业务的营业点，之所以称其为“点”，因为其只是租用了一间不足十平方米的临街自行车棚，很难相信它具有公司的规模。“双11”和“双12”购物节之后，快递点前的人行车道上，随意堆放着大色小包。即使天降小雨，这些散乱包裹，也没见遮挡起来。更让人触目惊心的是，工作人员在分拣包裹时，随意乱扔乱抛，一切就是三五米，包裹掉在地面，发出很大的响声。包裹内若是易碎品，后果难料。据说，快递业中野蛮分拣现象并非个别。

快递业是现代服务业的重要组成部分，是推动流通方式转型、促进消费升级的先行性产业。一些快递企业中“野蛮分拣”等违规作业行为，在损害广大消费者利益的同时，也影响着自身乃至整个网购市场的健康发展。《快递市场管理办法》规定，企业分拣作业时，应当按照快件（邮件）的种类、时限分别处理，分区作业，规范操作，并及时录入处

理信息，上传网络，不得野蛮分拣，严禁抛扔、踩踏或者以其他方式造成快件（邮件）损毁。但当下快递行业的“规矩”是快递包裹若遭到损毁或“短斤缺两”，快递公司并不依消费者的实际损失作出赔偿，只按快递资费标准予以补偿，这使得快递行业“野蛮分拣”违规成本过低，而消费者则因为维权成本高、难度大，常常无奈打消维权意愿。

规范快递分拣作业，治理包裹“野蛮分拣”等现象，除了有关部门需要加大监管和处罚力度，法律应明确如果是因野蛮分拣、野蛮投递导致消费者经济损失，快递企业首先应当以消费者的实际损失，作出经济赔偿，然后再在内部依章依规追究从业人员责任。这个经济赔偿还应当包括消费者因索赔所产生的误工费、交通费，以及因诉讼产生的律师代理费等“间接”经济损失。事实上，快递企业因其过错而向消费者作出全额经济赔偿，符合《民法通则》和《消费者权益保护法》等现行有关法律精神。只有快递企业为自己的野蛮分拣、野蛮投递等付出了沉重代价，才会痛定思痛，继而轻拿轻放、规范服务。