

试用期离职惹纠纷 工会调解员巧用“情理法”化解

学习宣传工会法专栏

工会维权在行动

本报讯(全媒体记者马大为 通讯员吴桐瑶)试用期未离职,无法拿到经济补偿?珠海一员工因此申请劳动仲裁。近日,珠海市总工会指派调解员展开调解,以“情、理、法”相结合的方式巧妙化解纠纷。最后,该员工拿到3000元经济补偿,撤回了劳动仲裁申请。

原来,今年5月,蔡某入职珠海某电气公司,担任研发助理。双方签订了劳动合

同,约定每月工资为4500元,试用期两个月。在试用期满前,该电气公司以蔡某不符合录用条件为由,提出协商解除劳动合同。因此,双方签订了《离职员工薪酬申请表》,电气公司给蔡某开具了离职证明,但未提及赔偿金事项。

蔡某认为,该电气公司采用欺骗手段诱导他签订了申请表,应属无效,且电气公司没有明确列举他不符合录用条件的具体情形,属于违法解除劳动合同。因此,向珠海市劳动人事争议仲裁院提出劳动仲裁申请,主张违法解除劳动合同赔偿金4500元,并且要求重新开具离职证明。

随后,由珠海市总工会选派的珠海市劳动人事争议三方联合调解中心调解员李森梓介入调解该案件,向双方充分了解了案件事实。

“首先,电气公司认为,这属于合法解除劳动合同。然而,根据《劳动合同法》第二十一条规定:用人单位在试用期解除劳动合同的,应当向劳动者说明理由。《劳动合同法》第四十六条规定:用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。”李森梓说,“其次,在本案中,电气公司虽未列明具体事

项,但双方签订的《离职员工薪酬申请表》,明确表示‘双方同意协商一致解除劳动合同关系’。蔡某作为成年人能明确本协议的内容,因此,蔡某及其家人认为电气公司违法解除劳动合同也是理据不足。”

由于双方均有调解意愿,且蔡某对电气公司给他提供的学习平台心存感恩。李森梓折中提出电气公司给予蔡某3000元经济补偿及为其重新开具离职证明的调解方案。蔡某当即表示满意,但电气公司只愿意支付1500元。最终,经过多次劝说,该电气公司终于同意并向蔡某支付了3000元经济补偿,并重新开具了离职证明。

15年“跳槽”13家公司 男子入职隐瞒工作经历遭辞

法院:违反诚实信用原则,用人单位单方解除劳动合同合法

本报讯(全媒体记者许接英 通讯员吴媚)“跳槽”是职场中较为常见的现象,然而,如果“跳槽”太过频繁,有些公司会对劳动者产生负面印象甚至不予录取。那么,隐瞒自己频繁“跳槽”的工作经历可取吗?近日,广州市中级人民法院审结了一起劳动争议案件。

2023年,小张入职广州某服装公司。小张填写的《入职申请表》填表人声明处载明:1.本人保证所填写资料属实;2.保证遵守公司各项规章制度;3.如有不实之处,本人愿意无条件接受公司处罚甚至辞退,并不要求任何补助。

后续某服装公司调查发现小张陈述的工作经验与实际履历严重不符,遂于2024年3月向小张发送《解除劳动合同通知书》,通知小张鉴于其工作简历不实,有重大隐瞒欺骗等行为,现与其解除劳动合同。

小张认为某服装公司解除劳动合同违法,提起劳动仲裁。小张因不服裁决结果,又诉至广州市南沙区人民法院,要求某服装公司支付违法解除劳动合同赔偿金3万余元等。

法院审理认为,工作经历属于与劳动合同直接相关的基本情况之一,劳动者应如实说明。从小张自述的工作经历来看,2009年7月至2024年3月期间,小张先后在



13家公司工作,短则数天,最长不超过两年,且绝大部分工作经历的工作时间均少于一年。由此可见,小张的实际工作经历与其入职某服装公司时填写的《入职申请表》工作经历存在较大差异,不可能是小张所称的理解差异或记忆偏差导致。小张在填写《入职申请表》时故意隐瞒工作经历,意图通过虚构较为稳定的工作经历顺利入职某服装公司,属于弄虚作假行为。

此外,小张确认《入职申请表》填表人

声明处签名,视为小张认可该内容。

综上,小张上述隐瞒工作经历的行为违反诚实信用原则,某服装公司据此与小张解除劳动合同合法。小张诉请要求某服装公司支付违法解除劳动合同经济赔偿金,缺乏依据,不予支持。广州市南沙区人民法院遂作出一审判决:驳回小张要求某服装公司支付违法解除劳动合同赔偿金的诉请。

小张不服,提起上诉。广州市中级人民法院二审判决:驳回上诉,维持原判。

离职3年后能否申请劳动仲裁确认劳动关系?

法院:主张权利已超过一年仲裁时效,不予支持

本报讯(全媒体记者徐亚辉 通讯员谢伟鑫)劳动仲裁是劳动者依法维护自身合法权益的重要途径。若劳动者已从原单位离职3年,是否还能申请劳动仲裁呢?近日,韶关市新丰县人民法院审结的一起案件给出了答案。

职工李某因补缴社保问题,于今年2月22日向劳动仲裁院申请劳动仲裁,请求确认其与用人单位2010年11月至2022年3月存在劳动关系。因用人单位提出仲裁时效抗辩,劳动仲裁机构以李某仲裁申请超过法定一年仲裁时效为由,裁决驳回李某的仲裁请求。李某不服该仲裁,向新丰法院提起诉讼。

诉讼中,李某提交了《广东省社会保险个人参保证明》《账户交易明细表》《离厂员工手续表》《离职证明》《仲裁裁决书》等证据。用人单位也确认李某于2022年3月29日离职,双方当时解除了劳动关系。

法院经审理认为,李某主张其与用人单位自2010年11月至2022年3月存在劳动关系事实清楚,证据充分。根据《劳动争议调解仲裁法》第二十七条“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。……劳动关系终止的,应当自劳动关系终止之日起一年内提出”的规定,李某如需要确认双方之间

存在劳动关系,必须在一年内向用人单位主张权利,法律才保护李某的胜诉权。李某于2022年3月29日离职,直至2025年2月才申请劳动仲裁,已超过一年的仲裁时效,且没有证据证明存在时效中断、中止的情形,故李某的诉讼请求已丧失胜诉权,不予支持。

法官提醒,劳动关系是指用人单位与劳动者之间,依法确立的劳动过程中的权利义务关系。劳动关系的确定对劳动者而言有重要意义,意味着劳动者可以享受劳动法保护。劳动者在发现劳动关系存在争议时,应及时向劳动仲裁部门申请劳动仲裁,避免因时效问题丧失维权机会。

劳动法律法规Q&A

Q:发生劳动争议,如何申请调解?

A:当事人可依法向调解组织申请调解。调解组织主要有三类:一是企业劳动争议调解委员会,达到一定规模的企业都要设立;二是依法设立的基层人民调解组织,很多地区的仲裁院专门设有调解中心;三是在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。

Q:有多张社保卡怎么办?

A:如果手中有几张社保卡,首先需要确认卡的应用状态,可以登录电子社保卡、国家社会保险公共服务平台、全国人力资源和社会保障政务服务平台,查询您社保卡的应用状态。

针对社保卡功能已挂失、注销等不可用的社保卡,需要您前往银行网点注销金融功能。如果社保卡状态为正常,但您并不使用,且未关联任何就业、社保等民生服务的,也建议您进行注销。

Q:取得哪些证书能退个税?

A:根据国家相关规定,填报职业资格继续教育专项附加扣除可以按照3600元的标准定额扣除,但是需要满足以下条件:一是取得的资格证书应当在《国家职业资格目录》范围之内;二是应当在取得相关职业资格证书的当年扣除。

Q:公司可以不发工资条吗?

A:根据《工资支付暂行规定》第六条,用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字,并保存两年以上备查。用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。

(来源:人社部)