

求职者喊屈:与用人单位签订的“落户违约金”协议本就无效;用人单位叫苦:除了人才流失,更损失了落户指标——

拿到户口就“闪退” 单位损失咋弥补

阅读提示

一毕业就落户京、沪是不少毕业生选择用人单位的首要条件。用人单位可办理落户,往往在约定服务年限和违约金。那么,户口违约金有效吗?职场流动诉求与遵守职业诚信,二者如何取舍?

本报记者 兰德华

2022年毕业季临近尾声,北上广一线城市,特别是京、沪两地,“解决户口”成了不少毕业生选择用人单位的首要条件。用人单位可办理落户,但大多会在协议中约定服务年限以及相应的违约金,不少求职者也在约定期限内“跳槽”,往往与用人单位发生纠纷。求职者喊屈:与用人单位签订的“落户违约金”协议本就无效;用人单位叫苦:前脚拿了户口,后脚就跳槽,人才流失了不说,更损失了“宝贵”的落户指标。

用人单位与求职者签订的服务协议中,“落户违约金”在法律上有效吗?职场流动诉求与遵守职业诚信,二者如何取舍?

“落户违约金”,条款本身无效

7月16日,就职于北京一家科研院所的赵伟(化名)在社交平台发布了一段文字,讲述自己的困扰:“去年毕业,一门心思用应届生身份落户北京,户口倒是拿到了,可非常不喜欢现在的工作,离职又要赔单位‘落户违约金’20万元,如果走劳动仲裁能少赔点吗?”赵伟的困惑,并非个案。近年来,拿到户口后跳槽,遭遇单位索赔“违约金”引发纠纷的案例不在少数。

2017年6月,李先生毕业后入职某建设公司,双方签订劳动合同时约定,建设公司为李先生办理进京落户,李先生保证在建设公司的最低服务期为5年,如李先生由于个人原因与该公司解除劳动合同,应按未履行的服务期×3万元/年支付违约金。同年12月,李先生取得北京户口,次年4月离职。建设公司将李先生告上法庭,要求其支付违约金13万元。法院经审理认为,李先生在建设公司约定的违约金条款,违反劳动合同法的相关规定,应属无效,对建设公司要求李先生支付违约金的诉讼请求,不予支持。

然而,诸多该类案件中,并非都如李先生一样“幸运”。2019年6月3日,杨女士入职于北京市朝阳区的一家人寿保险公司。2019年8月21日,双方签署《协议书》约定:公司为杨女士办理北京落户事宜并提供后续有关户籍服务事项,杨女士向该公司承诺服务3年,如违反则向该公司支付30万元赔偿金,每满一年递减10万元。取得户口后,2020年9月17日,杨女士因公司薪水达不到要求,提交辞呈。双方就赔偿金额发生分歧,杨女士被公司告上法庭,要求其支付赔偿金20万元。

北京市朝阳区人民法院经审理认为,双方约定服务期及违约金或其他违约金性质的损害赔偿协议无效,用人单位据此向劳动者主张违约损害赔偿的,依法不予支持。但基于诚实信用原则及北京市户口指标具有稀缺性的

现实情况,杨女士确有违诚信原则,应当对公司造成的损失进行一定的赔偿。最终法院判定杨女士赔偿公司经济损失2万元。

“光速”跳槽,失信之责难逃

浙江非可律师事务所律师伊桐告诉《工人日报》记者,近年来,落户后“闪电”跳槽现象越来越多,“北京地区的法院在审理该类纠纷时,主要依据劳动合同法第25条,认定基于落户口约定的服务协议无效,但基于诚信原则,酌定劳动者承担赔偿责任。绝大多数判定劳动者违反诚信给用人单位造成损失而赔偿一定款项。”

这意味着,求职者拿到户口后想全身“闪退”,谋求薪资更高或者自己更喜欢的工作,面临承担违反职业诚信的风险。

北京尚公(上海)律师事务所律师李立表示,员工违反“落户协议”,提前离职的,上海法院目前也不支持“违约金”,但支持损失赔偿。

上海市就业促进会就业指导与职业介绍专业委员会委员杨国庆则向记者表示,在户口门槛和价值较高的京沪一线城市,用人单位在毕业生落户条件中占有较大权重的制度设计是有一定缺陷的。“单位是动态的,随时可以因员工离职跳槽发生改变,而户口则是静态的,有进入而没有退出机制,一旦落户就可以保持永久不变。”他分析,毕业生往往会在首次择业时优先选择有落户指标或更有助于落户的单位,为此不惜牺牲收入、行业等其他条件。而一旦入职落户之后,个别毕业生就可能会为追求更高的收入、更好的行业等而选择跳槽,有时甚至不惜违约,从而获得

“鱼与熊掌兼得”的结果。

破解困局,长效之策更在法外

上海杉达学院法学系教师唐树源在接受记者采访时表示,“虽然落户的违约金条款法律不支持,但办理户口对单位来说也有一定的付出和成本,对劳动者来说也存在违反诚实信用原则的情况,因而劳动者需要对用人单位的损失进行相应赔偿。”

高级人力资源师邓之东向记者表示,“为劳动者办理一线城市落户手续并非用人单位的法定义务,而是属于用人单位为劳动者提供的特殊待遇,双方若据此约定服务期,则应秉承诚实信用原则和契约精神,自觉履约。”

在学者史一哲看来,“对于用人单位而言,走法律程序是最可靠的解决方法。对员工而言,单方面违约并不光彩,这对个人声誉,以及未来在业内的肯定不是加分项,需慎重权衡。”

杨国庆说,“若要破解这一困局,用人单位可以加大违约惩罚力度,毕业生也需要增强对首份工作的珍惜和敬畏,但根本解决措施是制度改革,即降低用人单位在吸引人才时落户所占的权重。”

“当前,用人单位仅靠户口并不能保持员工稳定,从而倒逼用人单位更加爱才惜才,包括引进适合的毕业生而非片面追求人才‘高消费’,为入职工工提供适宜的待遇和条件,为员工发展提供良好的期望和前景。对于毕业生来说,也应遵守职业诚信,择业后不要轻易违约,一旦违约不仅要赔偿用人单位损失,同时面临职场口碑不佳和背调不利等因素。”

公安部部署“百日行动”保暑期安全

本报讯(记者周倩)当前,我国中小学校和暑期放假。为确保广大青少年学生平安度过假期,日前,公安部部署全国公安机关结合夏季治安打击整治“百日行动”采取多项举措,切实筑牢青少年健康成长防护屏障。

针对近期有不法分子通过伪造教育办公公文、冒充相关机构工作人员,以校外培训退费名义对青少年学生群体实施诈骗的情况,公安部、教育部联合发布安全提示:接到自称校外培训机构工作人员主动拨打的电话时,一定要保持警惕。相关政策要以政府部门官方网站发布的信息为准,不明事项可向教育、公安等行政部门核实。不轻信来历不明的文件、电话和短信。

针对暑期青少年出游入住旅馆安全问题,公安部部署各地公安机关建立健全强制报备、检查暗访、研判核查、“一案双查”、督办约谈等工作机制,督促旅馆、宾馆、酒店等住宿经营者严格落实接待未成年人入住的“五必须”要求,切实防范在旅馆中侵害青少年案件的发生。今年以来,全国已累计专项检查旅馆210.4万家(次),核查可疑情况40余万次。

此外,公安部部署各地公安机关常态化推进校园周边涉毒问题排查整治,依法严厉打击引诱、教唆、欺骗、强迫青少年吸毒的违法行为,着力阻断毒品危害向少年儿童群体蔓延通道,切实为未成年人健康成长提供安全无毒的社会环境。同时,常态化推进青少年毒品预防教育,应用全国青少年毒品预防教育数字化平台青骄第二课堂,吸引了全国23万余所学校、1亿余名适龄在校学生学习系统科学的禁毒知识,筑牢拒毒防毒思想根基。

说案

违法约定试用期,即使工资没少给也要赔

本报记者 卢越

超出法定期限约定试用期且已经履行的,即使试用期工资标准与转正后一致,用人单位仍应支付违法约定试用期赔偿金。近日,北京市第一中级人民法院审理了一起违法约定试用期的劳动争议案件,二审改判支持了劳动者的上诉请求。

【案件回顾】

胡某于2020年5月27日入职某公司任高级软件工程师,双方于2020年6月1日签订《劳动合同书》,约定合同于2020年6月1日生效,于2021年12月31日终止,其中试用期至2020年8月31日止;月工资为6000元或按月度公司效益与工作成果发放月度奖等。后双方发生劳动争议,胡某申请劳动仲裁,申请该公司支付超过法定试用期2020年7月27日至2020年8月31日期间赔偿金23367.5元,被驳回。胡某诉至法院。

【庭审过程】

该公司称胡某每月基本工资6000元、津贴4200元、全勤奖金8800元,共计1.9万元,每月另有餐费,按出勤天数计费,每天25元,

并提交《胡某的工资发放情况(2020年)》统计表为证。

胡某对《胡某的工资发放情况(2020年)》记载的工资结构不认可,但认可其工资每月1.9万元,试用期期间和转正后未做区分。

【审判结果】

一审法院经审理认为,劳动合同期限一

年以上不满三年的,试用期不得超过两个月,超过部分应按转正后的工资标准向劳动者支付该期间的工资。本案中,某公司与胡某签订的劳动合同约定的试用期超过了两个月,但胡某认可其试用期期间工资与转正后工资标准未做区分,均为每月1.9万元,胡某再要求某公司支付其超过两个月试用期期间的赔偿金,法院不予支持。故判决驳回

胡某的该项诉讼请求。

胡某不服一审判决提起上诉。二审法院经审理认为,本案中,双方劳动合同期限为一年六个月,但约定试用期超过两个月且已履行,故某公司应就超过两个月部分的试用期向胡某支付赔偿金。经核算,胡某要求某公司支付23367.5元赔偿金不高于法定标准,故二审改判支持了胡某的该项请求。

【以案说法】

北京一中院法官助理甄乾龙表示,根据本案事实,双方约定劳动合同期限是一年七个月。按照法律规定试用期不得超过两个月,但双方约定了三个月的试用期,显然违反了劳动合同法的规定,属于违法约定试用期,且已经履行完毕。

根据劳动合同法第八十三条规定:违法约定的试用期已经履行的,由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准,按已经履行的超过法定试用期的期间

向劳动者支付赔偿金。本案中,胡某试用期与转正后工资标准是一致的,似乎违法约定试用期并未损害胡某的合法权益,那还应该支付赔偿金吗?

答案是:应该。

首先,劳动合同法第八十三条是为了防止用人单位滥用试用期损害劳动者权益而规定的惩罚性赔偿,该赔偿金的性质并非是为了弥补劳动者的损失,故不以劳动者权益受损为前提。

其次,劳动者在试用期与转正后的

权利义务除了工资标准可能不同外,还存在其他差别。例如在劳动合同解除方面,实践中,试用期内以劳动者不符合录用条件为由解除相比于转正后的劳动合同解除更加宽松,而劳动者在试用期内往往也会付出更多的劳动以获取更好的表现或评价,在此情况下,其合法权益也更容易受到侵害。

因此,仅以试用期和转正后工资标准一致就认定劳动者权益未受损害显然不妥。



暑假前的第一课

7月15日,北京市中小学如期放假。在放假前一天,北京市公安局东城分局交道口派出所联合东城区消防支队交道口消防站,组织民警和消防员来到第五中学分校,为学生上消防课。从“提、拔、握、压”使用灭火器的四字口诀,到紧急逃生的实战演练,学生们在老师和民警、消防员的联合指导下,以这种别样的形式,上了一节安全课。 本报记者 吴凡 摄

G 法问

休息日也干工作日的活儿 算值班还是加班?

本期主持人 本报记者 时姗姗

读者来信

编辑您好!

我在公司从事会务工作,执行每周工作5天、每天工作8小时的标准工时制。但公司经常在休息日召开紧急会议,无论是会议时长、参会人数、召集难度、会场布置难度都要远超过在工作日组织的会议。

然而,我在休息日的工作并不被公司认为是加班,公司也没有向我支付加班费。

请问,我在休息日从事与工作日常内容的工作,算是值班还是加班?公司应该怎样向我支付劳动报酬?

山东王先生

为您释疑

王先生您好!

“加班”指用人单位为生产经营需要,在国家法定或劳动合同约定的劳动者正常工作时间之外,安排劳动者继续从事与原岗位相关的工作。而“值班”在司法实践中通常指用人单位基于安全、消防、行政或节假日等需要,安排劳动者在非工作时间临时从事与本职工作无关的任务。

加班和值班虽然表面上看起来都是劳动者超时工作的行为,但是二者却存在显著的区别。区分二者的核心要素主要为:劳动者在非工作时间从事的工作是否为其正常工作的延伸,是否为与用人单位生产经营或营利直接关联的工作,劳动者是否存在充分合理的休息时间和机会等。

首先,您在公司从事的是会务工作,在休息日提供的会务工作应当被认定为是您正常工作的延伸;其次,公司安排您在休息日提供会务工作并非基于安全、消防、行政或节假日的需求,而是为满足公司日常生产经营的需求;最后,您在休息日提供会务工作期间仍需保持较高的工作强度,不具备且不享有充分的休息时间和机会。因此,您在休息日提供的工作应当认定为加班。

劳动法第四十四条规定:“有下列情形之一的,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬:(一)安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬;(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的百分之二百的工资报酬;(三)法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。”

根据上述规定,公司安排您在非工作时间加班,应当根据您的加班时间提供加班工资。

在此提醒用人单位,充分保障劳动者的休息权与劳动报酬权,避免以值班为名行加班之实。建议各位劳动者提高自身法律意识,面对休息日的工作时,根据工作内容、工作目的、工作强度等因素判断自身付出的额外劳动属于值班还是加班,并固定好与自身实际工作情况相关的证据,便于在用人单位以值班为名行加班之实时进行维权。

中国律师事务所律师 王曠

吉林省消协完成首例消费民事公益诉讼赔偿案

本报讯(记者柳姗姗)近日,被告霍某某向吉林省消费者协会交付赔偿金93366元,随后通过省级媒体发布道歉声明。至此,历时9个月,该省消协提起的首例消费民事公益诉讼赔偿案件圆满完成。

据介绍,2019年12月起,霍某某在长春市绿园区通过深井水过滤的方式,生产假冒品牌桶装水19369桶,非法销售额93366元。吉林省消协认为其行为侵害了众多不特定消费者的合法权益,为维护社会公共利益,于2021年9月1日,依法向长春市中级人民法院提起消费民事公益诉讼。

经开庭审理、主持调解,今年2月23日,长春中院下达民事调解书,要求被告霍某某支付赔偿金93366元,在吉林省省级以上(含省级)新闻媒体公开赔礼道歉,并负担案件受理费2751元。

吉林省消协相关负责人表示,日常生活中,当利益受到侵害需要诉讼时,消费者可能因为损失小、维权专业知识缺乏、维权成本高等原因而不提起诉讼,难以有效维护自身权益。通过公益诉讼,不仅可以帮助消费者维护自身权益,也可以提高消费者维权意识,从而提振消费信心、维护社会公平,促进社会团结稳定。此次消费民事公益诉讼赔偿案件的胜诉,是吉林省消协协同各方力量开展消费民事公益诉讼的有益探索,也是首次利用公益诉讼手段维护不特定消费者群体利益的成功尝试。

北京二中院“放水养鱼”为中小微企业解忧纾困

本报讯 近日,北京市第二中级人民法院在一起执行案件中,以“放水养鱼”方式帮助企业恢复经营,为中小微企业解忧纾困。

涉诉食品公司是一家销售果蔬零食为主的小微企业,持有知名商标“G某”。受疫情影响,食品公司未能如期完成收益目标,某投资公司作为投资方根据合同约定和胜诉仲裁裁决向法院申请强制执行,标的额700余万元。案件执行过程中,法院发现,该食品公司虽然是小微民营企业,但其持有的“G某”注册商标具有较高市场知名度。如果此时查封该食品公司相关账号(户),将其列为失信被执行人并采取限制消费措施等,食品公司将无法维持基本经营,极有可能破产。同时,该公司“G某”品牌的的确具有较高价值,线上销售尚能营利。

针对上述情况,执行法官认真向申请执行人分析情况,希望投资公司给某食品公司“辗转腾挪”空间。同时告诫被执行人,若想继续经营就必须拿出诚意,在能力范围内积极阶段偿还。最终促使申请执行人某投资公司与被执行人某食品公司达成和解。近期法官跟踪督促发现,食品公司经营情况已经大为改善,欠款清偿能力获得了极大提升。

法官姬雷表示,“放水养鱼”模式,适用于资金紧张但仍积极运作经营、不恶意逃还义务的企业。依法适度采取“放水养鱼”式执行措施前,对被执行企业的经营状况应该进行全面的评估,避免善意文明执行措施被个别企业投机取巧利用。“放水养鱼”不是一放了之,彰显执行温度的同时,做好“放水”全过程的督促跟踪。(任青)