

法庭笔记

求职跳槽多是非 依法维权不吃亏

拍案惊奇



员工入职一个多月就收到领导通知“不符合岗位要求予以解雇”；用人单位“月抛式”用工，打工人该如何处理？退休后返聘的劳动者是否受《工伤保险条例》保护？求职季又至，本期一起来看看求职就业过程中遇到的纠纷。



■赖方方绘

“月抛”用工

- 试用期一过公司就炒人
- 真是因为能力有问题？

2022年5月，张某入职某医药科技公司，双方约定：试用期一个月，主要负责行政人事工作，试用期工资每月5500元，转正后每月工资6000元，但双方没有签订劳动合同。

7月初，在试用期结束后，公司以张某不符合岗位要求为由口头解雇了张某。随后，张某申请劳动仲裁，仲裁委裁决，确认张某与该公司在2022年5月至7月存在劳动关系，驳回张某要求某公司支付经济赔偿金的请求。

张某不服，诉至法院，要求公司向其支付解雇赔偿金3000元。而公司却辩称其不需要支付经济补偿金，因为张某失职，工作能力没有达到公司要求。

地点：广州市花都区人民法院。

结果：法院判决某医药科技公司向张某支付经济赔偿金3000元。该判决已生效。

依据：《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第二项、第四十六条第三项规定，劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，公司可以解除劳动合同并支付经济补偿。本案中，公司未提交证据证明经过对张某培训、调岗后，张某仍不能胜任工作，也没有证据证明张某给公司造成重大损失，因此公司解除与张某的劳动关系缺乏合法性，应按经济补偿标准的两倍向张某支付赔偿金。

求职季又到，法官提醒求职者试用期必须签订劳动合同。劳动合同法规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。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两倍的工资。

(杨喜茵)

竞业限制

- 跳槽后被老东家起诉
- 到底要不要支付违约金？

2020年8月，黄女士入职某玉珠宝公司，担任实习主播一职，主要工作为珠宝直播带货，双方签订了劳动合同、保密协议、竞业限制协议。其中，劳动合同约定合同期限为2020年8月14日至2023年8月13日。保密协议约定保密期为两年，并载明“如果乙方(黄女士)违反本协议的规定，应支付给甲方(某玉珠宝公司)违约金5万元。如果某玉珠宝公司的损失超过前述约定违约金的数额，以某玉珠宝公司的实际损失额为准进行赔偿。”

竞业限制协议则约定“竞争性单位：指与甲方(某玉珠宝公司)公司生产、经营、从事类似产品或提供类似服务的或对甲方(某玉珠宝公司)公司业务构成现实或潜在竞争的个人或组织，具体如……某润珠宝公司”“离职后竞业限制期间：自乙方(黄女士)离职之日起6个月”“乙方(黄女士)离职后，未履行双方约定的竞业限制义务的，应向甲方(某玉珠宝公司)支付违约金。违约金的标准为2万元。”

2021年1月，黄女士从某玉珠宝公

司离职。黄女士离职后，某玉珠宝公司未向其支付竞业限制补偿金。同年3月，黄女士入职某润珠宝公司。某玉珠宝公司认为黄女士离职后入职某润珠宝公司的行为违反了双方签订的保密协议和竞业限制协议，因此诉请法院判决黄女士支付违反保密协议违约金5万元、违反竞业限制协议违约金2万元并

地点：广州市南沙区人民法院。

结果：法院判决驳回某玉珠宝公司的全部诉讼请求。

依据：法院审理认为竞业限制的本质就是遵守保密义务的主要形式之一，《中华人民共和国劳动合同法》仅规定负有保密义务的劳动者违反竞业限制义务时存在违约金，劳动者不应为同一行为承担两次赔偿责任。

虽然双方签订的协议中没有约定竞业限制的经济补偿，但经济补偿金是劳动者在竞业限制期内生存的前提条件，本案中双方当事人约定竞业限制条款时，给付经济补偿金就应自动成为竞业

限制条款的内容，因此某玉珠宝公司应负有向黄女士支付经济补偿的义务。某玉珠宝公司并未给付黄女士竞业禁止的经济补偿金的情况下，却要求黄女士遵守竞业限制的义务，有违《中华人民共和国民法典》规定的公平原则。

根据《中华人民共和国就业促进法》规定，劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。黄女士从某玉珠宝公司处离职后入职其他公司，是其自主择业权利的体现，不应由法院判决双方解除劳动关系。综上，法院判决驳回某玉珠宝公司的全部诉讼请求。

(杨喜茵)

工伤认定

- 退休3年后遭受工伤
- 申请支付保险待遇被拒绝

超过退休年龄并继续提供劳动的劳动者受《工伤保险条例》保护。

2015年4月，姚某入职某物流公司，双方签订劳动合同。2015年至2021年，该公司足额为姚某缴纳基本养老保险及工伤保险。2019年，姚某在工作中受到事故伤害，广州市黄埔区人社局将姚某所受伤害认定为工伤。

2020年10月物流公司向黄埔区社保中心提交医疗费用工伤保险待遇支付申请，后者以姚某已于2016年办理退休手续并按月领取城镇职工退休养老金为由，作出《办理结果告知书》，拒绝支付相关待遇。

物流公司不服，向黄埔区政府申请行政复议。后者作出行政复议决定，维持上述《办理结果告知书》。物流公司仍不服，诉至广州铁路运输法院。

地点：广州铁路运输法院。

结果：法院经审理认为，本案物流公司为姚某缴纳了工伤保险，姚某与黄埔区社保中心之间已构成工伤保险行政关系。因此，无论是从法律规定、政策导向，还是按照工伤保险行政关系中权利与义务对等原则，姚某都有依法获得工伤保险待遇的权利。遂判决撤销涉案《办理结果告知书》和《行政复议决定书》，黄埔区社保中心对物流公司的申请重新作出处理。宣判后，各方当事人均未提出上诉，本案判决已生效。

依据：经审法官表示对达到法定退休年龄或已享受城镇职工基本养老保险待遇仍从事劳动的人员，法律没有对参加工伤保险进行禁止性规定；超过退休年龄并继续提供劳动的劳动者或者已享受城镇职工基本养老保险待遇仍从事劳动的人员受《工伤保险条例》的保护。新出台的《关于单位从业的超过法定退休年龄劳动者等特定人员参加工伤保险的办法(试行)》规定，消除了《广东省工伤保险条例》第六十三条与上位法规定不一致的内容，单位从业的超过法定退休年龄的劳动者，无论是否已享受基本养老保险待遇，均参加工伤保险。本案中，姚某虽已退休，但仍与物流公司存在劳动关系，且公司亦为其缴纳基本养老保险及工伤保险。因此，无论是从法律规定、政策导向，还是按照工伤保险行政关系中的权利义务对等原则，姚某都有权依法获得工伤保险待遇。

(杨喜茵)

