

“职场小白”该如何维权？

以案释法从法律角度呈现“新生代职场画像”

案例 1 新生代劳动者巧留证 企业投机用工终败诉

李某于1990年出生。2018年7月毕业后，于2019年3月经他人推荐参加并通过了某证券公司的面试，开始在该公司金融业务部门工作。双方未签订劳动合同，口头约定每月工资为1万元。李某称其在职期间，证券公司未向其发放工资，李某一直通过微信等方式要求办理入职手续。2019年12月，证券公司口头要求李某离开单位。后李某申请仲裁，要求确认双方在2019年3月至2019年12月期间存在劳动关系，证券公司支付违法解除劳动合同关系赔偿金、工资、未签订劳动合同二倍工资差额、未休年休假工资等损失。证券公司主张李某是在公司进行实践学习，身份是运营实习生，实习期间不发放工资。仲裁委出具裁决书后，双方均不服并起诉至法院。

法院判决确认李某与证券公司自2019年3月至2019年12月期间存在劳动关系；证券公司支付李某工资、未签订劳动合同二倍工资差额、违法解除劳动合同赔偿金共计20万余元。

【法官说法】

《劳动合同法》第十条规定“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。”劳动关系是指劳动者与用人单位之间，依法所确立的劳动过程中的权利义务关系。劳动者接受用人单位的管理，从事用人单位安排的工作，成为用人单位的成员，从用人单位领取劳动报酬。本案中，李某向法院提交了大量的微信聊天记录、工作档案、视频照片等证据证明其在职期间接受证券公司领导安排从事了产品调研、会议记录、整理数据等工作，并且多次向部门负责人催办入职手续。证券公司虽主张李某系“实习生”，但考虑到李某进入证券公司时并非在校大学生，证券公司亦未就双方已约定李某以实践学习的身份进入公司进行举证，故法院对证券公司的陈述不予采纳。最终法院认定李某与证券公司存在劳动关系，因证券公司未依法与李某签订劳动合同，未发放工资，且无正当理由口头通知李某离开公司的行为属于违法解除劳动合同，故应当向李某支付相应的赔偿金。

本案中，李某在完成正常工作的同时有意识的保留了相关的工作档案、微信记录等证据，而这些证据也成为维护自身合法权益的有力武器。

案例 2 试用期间受保护 违法辞退要赔偿

陈某于1996年出生，2022年9月毕业后入职北京某技术公司从事研发工作。双方约定试用期为半年，工作地点为北京。入职三个月来，公司多次安排陈某加班。2022年12月28日，公司再次安排陈某在元旦期间到外地出差从事设备调试工作。陈某拒绝了公司的加班要

近年来，随着90后、00后劳动者进入职场，为职场注入新鲜活力的同时，也渐渐成了劳动纠纷的主角。发生劳动纠纷时，新生代劳动者应如何更合理地维护自身合法权益呢？

本期“专家坐堂”介绍的就是一些新生代劳动者为主角的案例，从法律角度呈现“新生代职场画像”。



资料图片

求。2023年1月4日，公司以陈某在试用期内不服从工作安排为由对其予以辞退。后陈某申请仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。仲裁委出具裁决书后，公司不服将陈某诉至法院。

法院经审理判决，北京某科技公司向陈某支付违法解除劳动合同赔偿金3万余元。

【法官说法】

《劳动合同法》第三十九条规定“劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同”。故根据法律规定，用人单位在试用期欲行使解除权的，需证明劳动者存在不符合录用条件的情形。本案中，北京某技术公司以陈某不服从工作安排对其辞退，明显不符合法律的规定，故应当向陈某支付违法解除劳动合同的赔偿金。

试用期是劳动合同的一部分，法律对于试用期解除有明确的规定。试用期劳动者的合法权益受法律保护，用人单位在行使解除权时切勿任意而为。

案例 3 服务期内任性离职 已缴违约金难返还

王某于1993年出生，2018年7月入职北京某传媒公司从事新媒体运营工作。王某在入职时与该公

司签订培训服务协议约定传媒公司为王某出资提供专业培训服务，同时约定王某需在公司至少工作满5年；如工作未满最低服务期限自行提出调离的，需向公司支付违约金，违约金按月计算，一次付清。计算时间为：服务期尚未履行部分；具体标准为：每月缴纳5000元。王某入职后，传媒公司为其指定了带教老师，并组织所有新入职员工一同在国内外集中进行培训，公司支付了高额培训费用。2020年8月，王某向传媒公司表达了辞职意愿并支付了违约金10万余元。后王某于2020年9月提交辞职申请，双方解除劳动合同关系。王某申请仲裁，要求北京某传媒公司退还其违约金。仲裁委出具裁决书后，王某不服并诉至法院。

最终，法院驳回王某的全部诉讼请求。

【法官说法】

《劳动合同法》第二十二条规定“用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用”。本案中，王某与传媒公司签订的培训服务协议是双方当事人的真实意思表示，不违背国家的法律规定。王某作为完全民事行为

能力人，理应知晓并需承担签署协议所产生的法律后果。现王某在服务期内申请辞职并已经按照约定支付违约金，该违约金的数额也未出现过高的情形，且其离职行为也违反了诚信原则，故法院驳回其全部诉讼请求。

案例 4 无视规定兼数职 违反制度被辞退

刘某于2000年出生，于2020年9月入职北京某出版公司担任发行部业务员。刘某入职时，公司向其送达《员工手册》，其中奖惩制度处规定“利用工作时间进行兼职（与第三方建立任何形式的用工关系）的，为严重违纪，本社有权与其解除劳动合同”。刘某签收了《员工手册》。2021年3月，刘某与某文化传播公司签订了三年期的《自媒体/艺人经济合同》，约定刘某为该公司提供社交账号运营、承接商业广告、互联网推广、开设店铺等多项兼职活动。经查，刘某在正常工作时间内在工作场所利用工作便利从事撰写广告文案、发布短视频并领取兼职报酬。2022年1月22日，北京某出版公司向刘某发出解除劳动合同通知书，理由是刘某在工作时间存在在外兼职的情况，违反了公司的奖惩制度。当日，刘某签署《出版社职工离职通知书》，声明所有劳动报酬和福利待遇均已

结清，员工与单位不再存在任何劳动争议和法律纠纷。后刘某申请仲裁要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。仲裁委出具裁决书后，刘某不服并诉至法院。法院驳回刘某的诉讼请求。

【法官说法】

《劳动合同法》第三十九条规定“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的”。本案中，刘某的兼职行为属于《员工手册》奖惩制度中规定的严重违纪行为，北京某出版公司以此为由通知刘某解除劳动合同并无不妥。而且，刘某在离职时已确认与公司再无其他争议，故其要求北京某出版公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金的请求难以得到支持。

案例 5 未履行竞业限制义务 劳动者需支付违约金

刘某于1992年出生，2018年1月入职北京某科技公司从事销售业务。2020年9月，刘某被公司任命为销售总监，双方另签订了《保密及竞业限制协议》。2021年10月，刘某因个人原因离职。北京某科技公司在批准刘某离职当日向其发出《履行保密及竞业限制相关义务提示函》，提醒其切实履行竞业限制义务，并注明天津某科技公司等公司为竞业单位。刘某离职后，北京某科技公司按月向其支付竞业补偿金。刘某在收到补偿金后将钱款退还并将银行卡注销。后公司发现刘某在离职后即入职天津某科技公司，故申请仲裁要求刘某继续履行竞业限制协议并赔偿损失。仲裁作出后，双方均不服裁决结果并诉至法院。法院审理后判决，刘某继续履行竞业限制协议至竞业期满，刘某赔偿北京某科技公司竞业限制违约金20万元。

【法官说法】

《劳动合同法》第二十三条规定“用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款。竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员”。本案中，刘某为公司的销售总监并与公司签订了《保密与竞业限制协议》。刘某离职时，北京某科技公司已明确提示天津某公司为竞业单位，要求其遵守竞业限制义务，并按月向其支付了竞业限制补偿金。刘某在明知负有竞业限制义务的情况下，仍旧入职天津某科技公司，明显违反了双方的《保密与竞业限制协议》，应当承担违约责任。法院在综合刘某离职前担任的岗位、在岗时间、其过错程度及持续时间等因素依法确定违约金为20万元并判定刘某应当继续履行竞业限制协议至竞业期满。

（来源：北京法院网）