

案例分析

入职当日遭解雇是否构成违法解除？

案情简介

黄某于2024年6月25日和6月28日通过某招聘平台应聘上海某餐饮管理有限公司前厅主管岗位，该岗位在招聘信息中标注的月工资标准为8000-10000元。经过两轮面试考核，黄某获得了录用通知，双方口头约定于2024年7月4日正式入职。

入职当日，黄某按时到岗参加公司组织的入职培训，并按要求完成了考勤系统信息录入等入职手续，但双方尚未签署书面劳动合同。当日17时左右，餐饮公司人事部门突然通知黄某，称经委托第三方机构进行背景调查后，认定其不符合入职条件，要求其自次日起

不再到岗工作。

黄某对这一处理结果提出异议，认为公司行为已构成违法解除劳动关系，应当支付赔偿金。因双方协商未果，黄某依法向劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁申请，要求公司承担相应法律责任。

申请人请求

要求餐饮公司支付违法解除劳动合同赔偿金8000元。

处理结果

仲裁委员会经审理后依法作出裁决：对黄某的请求事项予以支持。

案例分析

本案的争议焦点是：公司



和黄某未签订劳动合同，能否以试用期不符合录用条件解除劳动合同？

根据《中华人民共和国劳动合同法》规定，订立劳动合同可以设立试用期，试用期包含

在合同期内，未订立劳动合同的试用期不成立，用人单位也就不能以试用期不符合录用条件解除劳动合同。

本案中，双方明确约定黄某于2024年7月4日正式入职。入职当日，餐饮公司通过企业数字化管理系统对黄某实施考勤管理，包括指纹打卡、工作账号开通等具体管理行为；同时，黄某按照公司要求在指定工作场所完成电子考勤系统登记，并实际接受工作安排。这些事实充分表明双方已形成具有人身从属性的管理与被

管理关系，已具备建立劳动关系的实质要件，故应当认定双方劳动关系自用工之日起即已依法成立。

需要特别指出的是，若餐饮公司认为黄某不符合录用条件，实际上是招聘条件，理应在缔约前的招聘阶段使用人自主权进行筛选。在劳动关系已经实际建立的情况下，用人单位再以招聘条件不符为由单方面解除劳动合同，显然违反《中华人民共和国劳动合同法》之规定，构成违法解除劳动合同之情形。

关于赔偿金的具体计算标准，仲裁委员会经审理查明，该岗位在招聘软件中明确公示的月工资标准为8000-10000元。鉴于双方尚未实际履行劳动报酬支付义务，仲裁庭综合考量行业薪酬水平及招聘信息的公示效力，最终采信黄某主张的8000元作为月工资计算基准。基于餐饮公司违法解除劳动合同的事实清楚，证据确凿，故依法裁决其向黄某支付相当于一个月工资的经济赔偿金，合计人民币8000元整。（秦佳赫）

监察之窗

拒绝“隐形加班” 保障员工权益

案情简介

2024年11月，虹口区人社局行政执法科接到劳动者常某投诉，称位于虹口区的某网络公司未按实际加班时间支付其加班费用，存在克扣员工加班工资的行为。接到投诉线索后，执法人员迅速响应，立即展开调查。

经查，常某于2023年4月入职该网络公司，公司已通过电子邮件告知常某考勤相关规定。另外，员工手册中规定“21:00之后起算加班时间，加班需由员工提出申请，部门负责人审批。”常某于2023年4月至2024年10月期间，通过工作系统累计申请加班126小时。常某表示除了系统中记录的加班时间外，18:00至21:00实际也在从事工作，理应计入加班时间，公司规定的“21:00之后方起算加



班时间”不合理。而公司则以规章制度已明确加班起始时间为由，拒绝支付常某这部分时间的加班费差额。

执法人员通过梳理单位提交的相关用工材料，结合考勤记录、工作系统打卡记录等证据，确定了常某的加班事实。最终，该网络公司支付常某加班费差额，使案件得到稳妥圆满的解决。

综合点评

本案的争议焦点是网络公司以规章制度形式否认常某加

班事实是否有效。《中华人民共和国劳动合同法》第四条规定：“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定……用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。”通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为确定双方权利义务的依据。

本案中，一方面公司的员工手册规定有加班申请审批制度，该规定并不违反法律规定，且具有合理性，在劳动者明知此规定的情况下，可以作为确定双方权利义务的依据。另一方面，员工手册规定21:00之后起算加班时间，并主张18:00至21:00是员工晚餐和休息时间，故自21:00起算加班。鉴于18:00至21:00时间长达3个小时，远超过合理用餐时间，且在下班3个小时后再加班，不具有合理性。在该公司不能证实该段时间为员工晚餐和休息时间的情况下，其规章制度中的该项规定不具有合理性。

用人单位制定的合理合法的规章制度，可以作为确定用人单位、劳动者权利义务的依据。用人单位应当根据单位实际，制定更为人性化的规章制度，增强劳动者对规章制度的认同感，激发劳动者的工作积极性，从而进一步减少劳动纠纷，切不可规章制度形式规避应当承担的用工成本，侵害劳动者的合法权益。

（杨阳 沈静慧）

【漫说】

非全日制用工薪酬指南，赶紧码住！

露露，你在咖啡店工作也有一段时间了吧，感觉怎么样？

干了两个多月了吧，工作氛围很好，同事们都很友善。



正好想请教你，我表妹最近在找非全日制工作，关于薪酬方面有些疑问。

嗯嗯，你说。

非全日制工作具体是怎么计算薪酬的呢？



非全日制用工是以小时计酬为主的用工形式。具体来说，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过4小时，每周工作时间累计不超过24小时。



那你在咖啡店的小时工资是多少呀？

我目前是40元/小时。不过要特别注意的是，非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。目前，本市的小时最低工资标准为24元。



明白了。那工资是按月发放吗？

不是的。根据《劳动合同法》第七十二条规定，非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过15日。

这样啊，解释得太清楚了！我这就转告表妹，太感谢啦！



政策解读

换老板，影响劳动合同履行吗？



案例

本市A公司因经营问题更换了法定代表人，业务发展方向发生了变化。销售总监杜先生觉得，老板都换人了，劳动合同应该重新签订，工作才能更有保障。

问：A公司要重新签订合同吗？

分析：不需要



《劳动合同法》第三十三条规定：用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

本案例公司法人变更不影响劳动合同的履行，无需重新签订。若因业务发展方向变化导致工作内容有所改变，经A公司与杜先生协商一致，可变更劳动合同的约定。