

劳动者须谨防 试用期被侵权

试用期是用人单位考查劳动者是否与录用要求相一致,劳动者对用人单位是否符合自己要求进行了解的期限。虽然法律对试用期用工已经有明确具体的规定,但一些用人单位总是故意曲解和利用试用期损害劳动者的合法权益。因此,了解和掌握什么是试用期、在试用期有哪些权利等,对于劳动者尤为重要。



试用期内辞退也要有合法理由

案例

小吴入职于一家宾馆做服务员,与宾馆签了为期2年的劳动合同,约定试用期为2个月。小吴做事十分认真,对于工作丝毫不敢松懈。一个月后的一天,她突然接到公司人事部的短信。信中称,公司决定终止与她的劳动合同。“我没有任何差错,为何要被辞退?”小吴不解,她立刻找到人事经理想问个究竟。可对方不给任何解释,只是说她还在试用期内,公司有权决定去留。该经理还表示,既

然是试用,就像买东西时试用一样,不满意可以随时退货。

点评

按公司这位人事经理的理解,试用期内双方都可以随时无理由结束劳动关系。事实上,这种认识是错误的。《劳动合同法》第三十九条第一项: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。这就是说,用人单位一定要有证据证明劳动者确实不符合要求,才可以辞退员工。本

案中,宾馆解聘小吴而不向她说明理由,不提供任何证据来证明她如何不符合录用条件,只以“试用期”为借口,这显然是违法解聘。据此,小吴有权要求宾馆继续履行劳动合同或者支付赔偿金。

其实,小吴遇到的问题并非个案。实践中,经常有一些单位非法解聘职工还要拿“试用期”说事,以为试用期就是解聘的任意期。此外,还有一些单位为了证明员工不称职、不胜任,不择手段罗织“罪名”。在这种情况下,只要员工勇于维权,用人单位必将败诉。

不能随意解雇试用期内生病住院员工

案例

小许大学毕业后于2016年9月5日被一家公司录用,双方签订了为期3年的劳动合同,其中试用期为3个月。同年11月10日,小许因病住院,经过20多天的治疗仍未痊愈出院。就在这个时候,单位以小许在试用期内不能正常上班、不符合录用条件为由,于当年12月9日作出解除劳动合同的决定,并将书面通知送交给仍在病床上的小许。小许不服公司决定,委托父母多次到公司协商,但无结果。

本案中,公司单方解约是违法的。其一,公司的做法违反了法律关于医疗期的规定。《劳动合同法》第四十二条规定:劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内,用人单位不得解除劳动合同。《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条规定:职工因患病需停止工作医疗时,在本单位工作年限5年以下的,给予3个月医疗期。根据上述规定,小许的停工医疗期为3个月,应到2017年2月9日止。而公司于12月9日就解除劳

点评

动合同,显然是违法的。

其二,该公司曲解了有关法律的规定。《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。在这里需要弄明白的是,这条法律规定的适用前提是:劳动者不符合用人单位招工要求的条件和标准,即劳动者在相关职业技能考查、考核中不合格,或者在试用期绩效考核不合格时,用人单位才可以解除劳动合同。而劳动者因病暂时住院治疗、不能工作的情形并不属于这种情况,不能适用这条法律规定。

逾期辞退试用期内不合格员工属违法

案例

2016年9月初,小沈入职一家房地产公司从事销售工作,签了2年期限的劳动合同,其中试用期2个月。小沈因缺乏销售经验,业绩不佳,还有其它工作缺陷,公司认为她难以胜任销售工作。但是,由于当时正处于销售旺季,公司人手不足,在试用期内没有辞退她,而是继续留用。今年2月初,公司突然将小沈辞退,理由是她在试用期内被证明不符合录用条件。小沈为此质疑:公司在试用期内未将其

辞退,而在试用期满后将她辞退,这样做合法吗?

点评

原劳动部办公厅《对〈关于如何确定试用期内不符合录用条件可以解除劳动合同的请示〉的复函》中指出:“对试用期内不符合录用条件的劳动者,企业可以解除劳动合同;若超过试用期,则企业不能以试用期内不符合录用条件为由解除劳动合同。”结合《劳动合同法》第三十九条第一项的规定可以看出:如果劳动者在试用期间被证明不符合录用条件,那么,用

人单位应当在试用期内进行处理。即用人单位可以在试用期内随时解除劳动合同,并且不用支付经济补偿金。相反,如果已经超过了试用期,就应视为该试用员工已经转为正式员工,用人单位就不得再以“劳动者在试用期间被证明不符合录用条件”为由解除劳动合同。

本案中,房地产公司是2016年9月初录用小沈的,试用期2个月,而于2017年2月初以小沈在试用期间被证明不符合录用条件为由将她解聘,显然超过了试用期,因此这种解约是违法的。

(中工网)

国庆期间上班 是“加班” 还是“值班”?

去年国庆节前夕,身为营业员的林某接到所在公司“国庆节值班通知”,无奈只能在10月1日至3日“值班”3天。林某之后领取了150元的值班费,当时林某就觉得怪了,值班比平常上班还累,却只换来了150元值班费。他想不通,便与公司经理理论,认为公司该支付3倍的加班工资,可经理说:“什么加班费,这是值班,每天就只有50元值班补贴。”林某随后在网上查阅劳动法律、法规,他认为可以通过劳动仲裁讨回公道。林某遂申请仲裁,要求公司补足10月1日至3日的加班费。仲裁委受理后进行了开庭前调解。经协商调解,该公司补发了林某的加班费700元。

首先,加班与值班的概念不同。根据《劳动法》规定,加班一般指用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后,安排劳动者在法定工作时间以外继续从事本职工作。而值班并非一个法律概念,也缺乏法律依据。通常认为,值班是单位因安全消防、假日防火防盗,或为处理突发事件、紧急公务等原因,在非工作时间安排与劳动者本职无关联、值班期间可以休息的工作。认定值班与加班,主要看劳动者是否继续在原来的岗位上工作,或者是否有具体的生产经营任务,是否有一定的休息时间。

其次,加班与值班所享受的待遇不同。加班工资是法定的,用人单位在法定节假日安排劳动者加班,每天必须按照劳动者日工资的3倍标准另行支付劳动者加班费。那么值班是否应当支付报酬呢?通常认为,虽然劳动者值班没有生产经营任务,但担负着单位安全消防、突发事件处理等重要职责,并非摆设,要求其担当这样的责任,又不支付其工资报酬,是责与利的严重失衡。因此,安排劳动者值班应当支付报酬。目前,法律上对值班报酬或津贴无强制规定,一般而言,值班待遇会比加班待遇低。对值班报酬或津贴,单位规章制度有规定的,集体合同、单项集体协议、劳动合同有约定的,或有惯例的,可遵照执行。由此可见,加班与值班两者不能混淆。

(中工)

