

大学生初入职场 谨防试用期被做手脚

□潘家永

据人社部统计,2017年全国高校毕业生总量达到795万人的历史新高,同时还将有40万-50万名留学生回国就业创业,就业总体形势为近年来最严峻。尽管法律对试用期作了详尽的规定,但在这几年大学毕业生就业实践中,一些用人单位利用就业形势严峻、大学生求职心切、缺乏经验等特点,以及自己的强势地位,任意曲解试用期,甚至恶意利用试用期条款欺诈、剥削劳动者。因此,初入职的大学毕业生应当及时了解自己在试用期内的应有权利。

试用期限不能任意设定

【案例】2016年7月9日,郑瑾刚离开大学校园就被一家公司相中,双方签订为期2年的劳动合同时,公司提出试用期为5个月,试用期内工资为2610元/月,转正后月工资3260元。考虑到就业不容易,郑瑾只好在合同上签字。

事后,郑瑾觉得自己在试用期内的付出和创造的效益与所得到的工资之间实在悬殊,曾向公司要求增加。而公司说,双方已自愿就工资待遇等事宜达成协议,必须遵照执行,任何一方都不得反悔。

【点评】公司的理由不能成立,郑瑾有权要求增加后3个月的工资。

《劳动合同法》第19条规定:“劳动合同期限3个月以上不满1年的,试用期不得超过1个月;劳动合同期限1年以上不满3年的,试用期不得超过2个月;3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过6个月。”

《劳动合同法》第26条第(3)项规定:违反法律、行政法规强制性规定的劳动合同无效。本案中,郑瑾与公司所签劳动合同的期限为2年,试用期自然只能在2个月之内,而实际约定的试用期长达5个月,因此该约定

是违法且无效的。

本案中,郑瑾的试用期只能按2个月确定,对多出的3个月应按3260元/月支付工资。

试用期不是“白用期”“剥削期”

【案例】2016年7月6日,酒店管理专业的郑舒萍没费什么周折,就被一家五星级酒店录用。双方虽签有劳动合同,但只是约定免费试用4个月,包吃包住,试用合格后月工资2400元,而没有约定合同期限。

4个月试用期满后,酒店以郑舒萍曾被顾客投诉、给酒店造成影响,不符合录用条件为由,将她辞退。由于一分工钱都没拿到,郑舒萍很气愤,遂申请劳动仲裁。仲裁机构裁决酒店向郑舒萍支付9600元的劳动报酬。

【点评】该酒店的违法之处很多,如单独约定试用期、试用期内无工资等。

《劳动合同法》第19条第4款规定:“试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。”第20条规定:“劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%,并不得低于用人单位所在地的最低

工资标准。”

这就是说,即使用人单位为劳动者提供了“包吃包住”式的免费食宿,在劳动者已经提供了正常劳动的情况下,也必须支付最低工资,而无权白白用工。

本案中,由于酒店与郑舒萍签订的劳动合同中没有约定劳动合同期限,因此,4个月的试用期应当为劳动合同期限,酒店应当向郑舒萍支付3个月工资计9600元。

试用期内员工的权利一个不能少

【案例】纪宇于2016年7月大学毕业后很快被一家机械公司录取。双方所签的劳动合同约定其试用期为3个月。纪宇接受半个月的岗前培训后正式上岗,由于对生产流程和机器操作不熟悉,不小心碰落元器件并砸伤自己的右脚。

纪宇主张享受工伤待遇,但是,公司认为他还在试用期,还没有参加工伤保险,因而,不同意给他申报工伤认定和工伤待遇。

【点评】处于试用期内的员工与正式工在应享有的基本权利上是一致的。

《劳动合同法》相关条款规定:用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系;试用期包

含在劳动合同期限内。另外,根据该法第17条的规定,工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护等,是劳动合同的必备条款。这就是说,劳动者从试用之日起就是单位的职工,在试用期内,与正式员工一样,享有劳动报酬权、休息休假权、职业安全权、社会保险权、解约权、经济补偿权等。

本案中,虽然纪宇还在试用期内,但同样享受工伤保险待遇。在公司不为其认定工伤的情况下,纪宇可以自行申请工伤认定。在工伤认定的决定下来之后,由于公司没有为纪宇上工伤保险,纪宇的相关医疗费、伙食补助费、伤残补助金等费用,一概由公司承担,且不得要求从国家工伤保险基金中赔付。

试用期内与员工“拜拜”须理由合法

【案例】安贞大学毕业后于2016年8月进入一家科技公司做文秘工作,签了2年期的劳动合同,试用期为2个月。虽然安贞毕业前曾在一家单位的文秘岗位实习半年,学到了不少技巧,基本功较扎实,但入职科技公司后仍不敢有丝毫懈怠,做事认真负责,肯吃苦。可是,去年10月上

旬的一天,公司人事部突然通知安贞,要终止其劳动合同。

安贞觉得自己没有任何差错,不明白公司为何要辞退她?她找公司问原因,公司人事部经理不给任何解释,只说公司对处于试用期的员工有权决定去留。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】试用期内辞退员工,得有充分的理由。

《劳动合同法》第39条第(1)项规定: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。不符合录用条件,是指劳动者实际上不符合用人单位招工时所要求的条件和标准,如在相关职业技能考核、绩效考核不合格等。不符合录用条件的证明责任由用人单位承担。

本案中,该公司解聘安贞而不拿证据来说话,只以“试用期”为借口,这显然是违法解聘。安贞有权要求公司继续履行劳动合同或者支付赔偿金。

其实,安贞遇到的问题并非个案,实践中,一些单位非法解聘职工还要拿“试用期”说事,有的为了证明职工不称职、不胜任,还罗织“罪名”。此时,只要员工勇于维权,用人单位必将付出代价。

出差期间被“飞”石砸伤 员工能否享受工伤待遇?

编辑同志:

两个月前,我受公司指派出差来到外地,步行前往开会地点时,被突然从高处“飞”下的一块石头砸中头部。虽未造成性命之忧,但也花去2万余元医疗费用。

由于现场四处都是高楼大厦,无法查证石头是谁所抛并向其索要赔偿,而公司没有为我办理工伤保险,导致我无法从工伤保险机构报销医疗费用,我只好要求公司担责。

可公司认为,我受到的伤害为加害人所致,只能找加害人索要赔偿。同时,受伤的过程与工作没有直接关联,尤其是伤得不明不白,因而不构成工伤,不能索要工伤待遇。

请问:公司的说法对吗?
读者:汪静莉

汪静莉:

公司的说法是错误的,其必须向你给予工伤赔偿。

一方面,你的情形当属工伤。

《工伤保险条例》第十四条第(五)项规定“因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的”,应当认定为工伤。其中表明职工因工外出而受到伤害,能否认定为工伤的要件有二:“因工外出期间”和“由于工作原因”。也就是说,你能否被认定为工伤,不在于你是否伤得不明不白,而在于你是否同时具备上述两个要件。毋庸置疑,本案情形与之吻合:你出差是受公司指派,即因工;你之所以出现在事发地点,是因为需要去会议地点开会,即出于工作。

另一方面,你有权索要工伤赔偿。

《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十二条已明确规定:“依法应当参加工伤保险统筹的用人单位的劳动者,因工伤事故遭受人身损害,劳动者或者其近亲属向人民法院起诉请求用人单位承担民事赔偿责任

的,告知其按《工伤保险条例》的规定处理。因用人单位以外的第三人侵权造成劳动者人身损害,赔偿权利人请求第三人承担民事赔偿责任的,人民法院应予支持。”即你对于自己所受伤害,既有权请求工伤赔偿,也有权请求侵权人(加害人)赔偿,甚至有获得来自工伤、侵权的双重赔偿。故公司不能借口你所受伤害来自加害人,而拒绝履行自身义务。

再一方面,公司必须向你赔偿损失。

给劳动者办理工伤保险,是每一个用人单位的法定义务。公司拒不为你办理,显然是对自身法定义务的违反,自然也就必须依据《工伤保险条例》六十二条第二款之规定承担责任,即:“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的,由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”

(颜东岳)

天上掉馅饼 饼下是陷阱

近年,部分不法经营者从事保健食品、普通食品违法宣传和销售,夸大保健食品或食品的功效宣传,混淆保健食品与药品的概念。基本模式是通过举办宣传讲座,用各种“忽悠”进行洗脑,再通过小礼品“拉人上钩”,最后推销商品。近日,延庆工商分局就接到多起老年人被欺诈消费的投诉。

这类欺诈行为针对的主要对象是老年人,因为老年人信息比较闭塞,法律观念淡薄,辨真识伪能力不强,同时有钱有闲又惜命,爱贪图小便宜,相信天上掉馅饼。而不法分子正是掌握了大多数老年人的这些心理,通过设立所谓的“免费讲座”,组织大家参与听课,在讲座上使用假意赠送、吹嘘哄骗等手段一步步设下陷阱,千方百计骗取参与者的钱财,而他们销售的商品基本上都是未取得相关生产许可的伪劣产品。

“讲座”主要伎俩有:以高科技、绿色健康、进口产品等为幌子,引诱消费者购买;以亲情式关怀设下“感情陷阱”,软磨硬泡推销产品;假借“专家咨询”、“医生义诊”等,

不断上演人去楼空之计;根据消费者的兴趣、爱好和生活所需设置礼品或抽奖,诱惑一些消费者购买其产品。除了设立讲座的形式以外,许多不法分子还会采取设摊接受免费咨询或上门推销的方式行骗。他们常采取为消费者免费体检为噱头,不少老年人容易放松警惕,陷入这些摊点设的圈套中,买回一堆无用产品,甚至是假药。在行骗过程中,他们往往会拿出各种所谓的“证书”,有意夸大宣传,将普通的保健品宣传成包治百病的神丹妙药,甚至以中大奖为诱饵,坑蒙拐骗。

在此,延庆工商分局要特意提醒广大老年朋友,切勿轻信“天上掉馅饼”的美事,切记因小失大,贪小便宜吃大亏。

(延庆工商分局)



延庆工商专栏