

北京市西城法院法官近日指出，在司法实践中存在不少因对试用期理解错误引发的纠纷。其中，有单位认为试用期既然是试用，它就可以不给或少给工资，也可以随意解聘或延长试用期限。也有员工认为，其身为孕妇受特殊保护，可以不受企业规章制度约束。其实不然——

法官：四类误解“试用期”现象当克服

□本报记者 李婧

30岁的杨先生想不通：刚刚入职一个月薪2.5万元的产品经理岗位，还在试用期内，仅仅因一次述职PPT做得不太好就被开除了。为此，他以违法解除劳动合同为由起诉单位，并最终获得赔偿。

北京市西城法院法官近日告诉记者，本案中，当事双方因对试用期有不同的理解，所以产生了争议。为避免产生此类纠纷，单位和员工应当克服4种对试用期的误读。

案例：产品经理因述职不合格要求被开除

2015年12月21日，杨先生入职某机器人科技股份有限公司，担任产品经理职务，公司与他约定试用期3个月。同年12月28日，公司召开述职报告会，他以PPT的形式对公司一款产品进行规划。据称，这是公司对新人进行考核的方式。

两天后，公司一位同事通知他：因不符合录用条件，将解除他的劳动合同。在电话里，他问对方：有没有我不符合规定的规定？对方说：在试用期不符合录用条件的，公司的几个部门经理会签一个东西的。

杨先生问：签一个东西证明我不符合录用条件？对方答：是的。

杨先生说：这才几天，连个缓冲期都没有就直接判定我不符合录用条件，为什么？对方答：只能这样。不过，可以给你转到专员岗，工资要降低。

杨先生表示不同意后，公司通知他结算工资，但他没领。2016年1月，公司给他结算8天工资计8000多元，并转账给他。

杨先生起诉到法院，要求公司因违法解除劳动合同赔偿他2万余元，并要求支付加班费等费用。

公司辩称，杨先生在述职报告中只规划了一款产品，思路明显落后。其没有产品规划的经验与思维，工作能力与公司的要求不匹配，缺乏一个产品经理应当具备的基本素质。

公司还认为，试用期属于试用期间，在该期间内由用人单位对其进行考核，如其因品行不良、工作欠佳或无故旷工者，可随时停止试用。

解读：没有考核标准不能认定员工不合格

本案中，公司以杨先生试用期工作不合格、不符合录用条件为由解除劳动合同。而员工个人是否胜任工作，需要有劳资双方互相认可的衡量标准，这些标准需要双方事先约定。

法院认为，在这一方面，用人单位应该有明确的岗位职责、考核制度、考核方式、考核内容，同时还必须履行告知义务，让员工知道以上内容。对员工的考核，也应该有完善的考核机制，要明确、客观、公正。可是，在本案中，公司虽然提交了杨先生试用期不合格的说明和试用期考核表，但是，这些内容是公司基于杨先生一次述职报告的单方评价，不能仅凭此判断杨先生与职位的匹配度，更不足以证明杨先生试用期不符合录用条件。

法院认为，试用期间，劳动者存在着心理适应、工作环境适应等各种问题，用人单位也应该通过多种形式来考察劳动者的思想品德、劳动态度、实际工作能力，在没有明确考核体系标准、考核内容形式的情况下，就直接以试用期不符合录用条件为由解除劳动合同，是违反相关法律规定的。

综上，法院以违法解除劳动合同为由，判令公司赔偿杨先生1.9万余元。

公司不服判决提出上诉，北京市第二中级人民法院在二审时认为，本公司在对产品经理岗位的任职要求、考核制度等均没有明确约定的情况下，仅依据杨先生在一次述职报告的表现作出单方评价，并据此以试用期不符合录用条件为由解除劳动合同依据不足，属违法解除。因此，驳回上诉，维持原判。

结合本案，西城法院李曦法官说，在试用期，用人单位通常是以不符合录用条件，作为解除劳动合同的理由。实践中，单位必须做好以下三个方面的工作，才能以此理由解除劳动合同：

其一，对岗位职责、考核方式、考核内容进行细化和量化的规定，并使之书面化。

其二，要将录用条件明确告知员工。如果员工不知晓录用条件和考核标准，这些内容就对其不适用，单位也不能以此为依据解除劳动合同。

其三，用人单位必须举证证明劳动者确实有不符合录用条件的情形。

观点：四类误解“试用期”现象应当克服

西城法院民七庭庭长王辉说，实践中，对试用期的误解有很多。根据西城法院调研，单位和个人对于试用期的误解有以下4类，应当注意克服：

其一，误以为可与劳动者约定“先试工再上岗”，试用期间不给或少给工资。

“我们审理的案件中，就有刚刚大专毕业的学生试工之后拿不到工资的情况。”王辉说，在法律上没有“试工”这个概念，用人单位对不符合录用条件的劳动者，可以依法解除劳动合同，但应当向其支付已经付出劳动的报酬。

劳动者在试用期期间虽然不一定能像正式员工那样高效率工作，但是，根据法律规定，其在试用期内的工资必须符合这样的条件：即在不低于最低工资的前提下，不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%，或者不得低于劳动合同约定工资的80%。

其二，误以为可以随意解聘试用期员工。

李曦法官说，在审理涉及试用期案件时，用人单位往往认为在试用期，员工只要表现不佳就可以随时解除劳动合同。其实，员工入职公司后，即使在试用期，也与公司建立了劳动关系。

根据法律规定，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。但是用人单位需要负举证责任证明劳动者不符合录用条件，否则需承担法律后果。

判断员工是否胜任，需要有相互认可的衡量标准、符合一般意义的社会常识和考核机制，要明确、客观、公正。

其三，误以为可以随意延长试用期。

“我们曾受理这样一个案件，一位女士应聘月薪5万的常务副总经理岗位，一开始约定试用期两个月，因为公司认为其表现不佳，又延长了两个月。”王辉说，这是违反法律规定的。

《劳动合同法》明确规定，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。这一法律规定的立法原意，在于保护劳动者与用人单位之间建立稳定的劳动合同关系，避免用人单位以多次约定试用期的形式侵犯劳动者的权益。因此，公司不能延长试用期，一旦延长，即为“第二次约定试用期”，属于违法，应当支付赔偿。

其四，误以为试用期内孕妇可以不受制度约束。

王辉说，许多政策法规对“三期”内的女工施予特殊保护，其目的是以倾斜的方式保护弱者，协调劳动关系，实现社会的实质公正。然而，这种保护并不意味着女工可以无视用人单位的规章制度为所欲为。

“不久前，孕妇郭女士就到法院起诉自己的前工作单位。她说自己是试用期员工，公司在怀孕期间开除了她。她认为公司属违法解除劳动合同。”王辉说，经审理查明，公司曾多次通知郭女士履行请假手续，但她以自己高龄产，无法行动为由一直拒绝。据此，公司以不符合录用条件为由解除了劳动合同，法院也判她败诉。

王辉介绍，《劳动合同法》规定，员工严重违反公司的规章制度，用人单位可以与其解除劳动合同。法律对此种解除方式并没有设置前提，因此，即使劳动者在试用期怀孕，如果其行为符合某些法定情形，用人单位同样可以解除劳动合同。

抢红包起冲突线下“约架”持刀伤人领刑1年赔10万

基本案情

随着微信功能的多元化，微信群里抢红包，已经成为人们茶余饭后的一种消遣方式，同时也衍生出了约定“红包规则”的新玩法。日前，怀柔法院就开庭审理了这样一起因抢微信红包而引发的故意伤害案。

公诉机关诉称，被告人于某系某微信群群主。2017年3月9日，被告人于某在其微信群内发、抢红包，因一网友即本案被害人李某未按照约定规则抢红包，二人在群内发生争执。

此后，矛盾愈演愈烈，被告人于某与被害人李某相约在线下见面。

见面时，被害人李某带着伙伴田某一同赴约。三人在怀柔区北方镇北方村某十字街路边见面后，很快发生口角并厮打起来。

后被告人于某独自一人对阵两个，因怕吃亏拔出随身携带的刀子，持刀将被害人李某、田某扎伤。

打斗结束后，经鉴定，李某身体所受损伤为轻伤一级、田某身体所受损伤为轻微伤。同年10月16日，被告人于某被抓获到案。

公诉机关认为，被告人于某故意伤害他人身体，致一人轻伤、一人轻微伤，其行为触犯了《中华人民共和国刑法》第二百三十四条第一款规定，因其犯罪事实清楚，证据确实、充分，应当以故意伤害罪追究其刑事责任。

法院判决

在法院庭审中，指定辩护人认为，被告人于某积极配合公安机关调查，到案后如实供述罪行，积极配合，且自愿认罪，态度较好，悔罪表现明显，建议对其从轻处罚。

法院经审理认为，被告人于某因口角纠纷持刀故意伤害他人身体，致一人轻伤、一人轻微伤，其行为已构成故意伤害罪，依法应予惩处。

公诉机关指控被告人于某犯有故意伤害罪的事实清楚，证据确实、充分，指控罪名成立。考虑被告人于某到案后如实供述自己罪行，自愿认罪认罚，法院酌定对其依法从轻处罚。

最终，法院以故意伤害罪判处被告人于某有期徒刑一年六个月，并赔偿附带民事诉讼原告人李某、田某医疗费、住院伙食补助费、护理费、救护车费、营养费、交通费、误工费等经济损失共计人民币141047.76元。

法官提示

结合本案带来的严重后果，怀柔法院提示说，微信发红包是社会群众喜闻乐见的娱乐形式，通常数额较小，图个乐呵。可是，如果由此引发持刀伤人“血案”，实在不该！尽管双方当事人事后均感到后悔，但为时已晚。

本案的发生十分令人惋惜，应当引起社会各界的警惕和反思，它带给人们的启示之一是：遇事务必要冷静，一定要少一点尖锐和戾气，多一丝宽容和理解，千万不能莫因一时冲动而跨越法律红线进而引发人间悲剧。

张丽媛 法官

预付费办卡要谨慎

时没有注意到商家设定的有效期，购买的计次卡，卡内次数还没用完就被告知会员卡过期不能再使用。商家为计次卡设置有效期的做法对消费者显失公平。

2012年，由商务部制定的《单用途商业预付卡管理办法（试行）》正式实施，对预付卡的发放、使用、退还等环节以及保证金制、实名制等各项管理制度进行了规范。《北京市休闲健身类预付卡服务交易合同行为指引（试行）》规定：记名的次卡、计时卡、储值卡不设有有效期；不记名的卡有效期不少于3年；有效期届满后，卡内

仍有余额、次数或时间的，经营者应提供激活、换卡等配套服务。

由此可见，您如遇计次卡未在规定期限内消费完毕的情况，可以要求商家对计次会员卡进行免费激活、延期或者要求退还卡内剩余金额。

二、商家“失踪”，退款无门？

您千万别束手无策。《北京市休闲健身类预付卡服务交易合同》示范文本规定：商家应在显著位置公示经营场所的租赁期限；暂停营业的，应提前15日以电话、短信、电子邮件的形式告知消费

者，有效期限相应顺延；需要迁址、注销的，应提前30日告知消费者，并按照约定的折扣率或优惠价格扣除已消费金额后返还余额；商家停业超过24小时，时效卡有效期应当顺延。

您在健身房消费时可留意店内公司的经营场所租赁期限，如遇商家未及时公示的情况，可主动要求公示或向工商部门投诉。



延庆工商专栏

随着生活水平的提高、健康意识的增强，运动健身成为现代人减压修心的最佳生活方式。休闲健身行业的消费模式以会员制为主，即消费者预先交付一定费用，从经营者处获取会员卡，并依会员资格按次或按期享受商品或服务。

预付费消费，预存金额越高、优惠力度越大，但时间跨度长，信息不对称，纠纷时有发生。在此，延庆工商分局提示您，办卡消费需谨慎。

一、“次卡”有期限，过期就作废？

储值消费卡一般分为时效卡和计次卡，消费者可根据自身情况进行选择，但有些消费者办卡