

试用期内劳动者有哪些权利?

试用期是指包括在劳动合同期限内,劳动关系还处于非正式状态,用人单位对劳动者是否合格进行考核,劳动者对用人单位是否符合自己要求进行了解的期限。法律之所以规定试用期,目的是为了用人单位与劳动者之间在一定期限内相互了解,然后自行选择是否继续履行劳动合同的一个阶段。

可是,在实践中有个别用人单位除了采取延长试用期这一方法来降低用人成本外,还利用劳动者对于法律规定不甚了解的弱点把试用期当成“白用期”,或者在试用期内任意解除劳动合同,或者支付极低的工资报酬。以下案例,分别从不同角度阐释了劳动者在试用期内拥有的4项权利,一旦遭受侵害可以依法进行维权。

权利1 获得工资报酬权

小霞大学毕业后与某医药公司签订了为期1年的劳动合同,其中约定试用期3个月,工资每月2000元;正式录用后,月工资3000元。入职3个月后,小霞因故辞职,同时向劳动争议仲裁委员会提起申请,要求公司支付两个月试用期的工资差额800元,以及超出试用期工资与转正工资之间的差额1000元。

仲裁委受理后,裁决支持了小霞的请求。

点评

试用期是劳动者从求职到成功入职的关键一环。在此期间,劳动者依法享有获得劳动报酬的权利。

对此,《劳动合同法》第七条、第二十条分别规定:“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”“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。”

此外,试用期间不能超过法定期限。

《劳动合同法》第十九条规定:“劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的,不得约定试用期。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。”

本案中,医药公司与小霞约定正式录用后每月工资3000元,该公司应按照每月2400元的标准支付小霞试用期的工资报酬。另外,劳资双方在1年期的劳动合同中约定了3个月的试用期,已超过法定试用期,故应按照3000元的标准支付小霞第三个月的工资。

权利2 享受社会保险权

经过严格的考核,刘某被一家食品公司录用。进入工作岗位后,公司告知刘某其月工资为2600元,但要试用3个月。入职两个月之后,刘某向公司提出要求,希望能够为他缴纳社会保险费。可是,公司以试用期末满为由拒绝了刘某的请求。

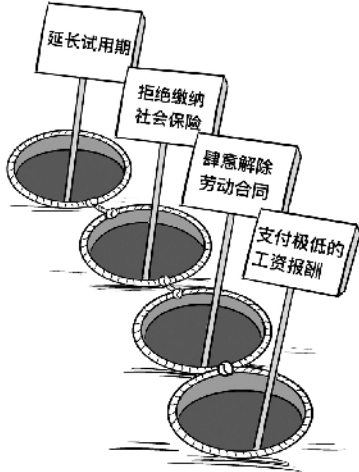
无奈,刘某通过劳动争议仲裁及诉讼程序,要求与公司解除劳动合同,并要求公司向其支付离职经济补偿金。法院经过审理,判决公司支付刘某解除劳动合同关系经济补偿金2000元。

点评

《劳动合同法》第三十八条规定:“用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:(一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;(二)未及时足额支付劳动报酬的;(三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的……”

《劳动合同法》第四十六条规定,劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

根据以上法律规定,及时为劳动者缴纳社会保险是用人单位的法定义务。本案中,公司未为刘某缴纳社会保险,存在不履行



邵怡明 插图

法定义务的行为,刘某据此提出解除劳动合同并要求公司支付经济补偿的要求,符合法律规定。

权利3 拒绝解约权

2020年12月,小孙应聘到一家房地产开发公司工作,双方签订了3年期限的劳动合同,其中试用期为5个月。一个多月后,由于公司经营情况不佳,小孙在试用期末满便收到了公司解除劳动合同的决定,理由是小孙“不符合录用条件”。

小孙认为,试用期尚未结束,其业绩欠佳是受市场行情影响,并非其工作能力低下。因此,他要求留任,但多次交涉未果。

无奈,小孙起诉到法院,请求法院撤销公司的解聘决定。法院经审理,判决公司继续履行与小孙的劳动合同。

点评

试用期内,用人单位动辄就炒员工“鱿鱼”的做法是一种明显的违法行为。

《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。该规定虽然赋予用人单位解除劳动合同的权利,但是,该权利的行为是有条件限制的,用人单位不可任意为之。如果用人单位不能提供劳动

者不符合录用条件的证明就解除劳动合同,那是要承担法律责任的。

根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十三条规定,因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的,由用人单位负举证责任。本案中,因公司不能提供证据证明小孙存在不符合录用条件的情形,所以,法院判决公司继续履行劳动合同。

权利4 要求确认劳动关系权

谭某经试用合格后正式入职一家广告公司工作,期间双方签订了为期一年的劳动合同。合同期满后,广告公司又与孙某续签一份为期一年的书面劳动合同。该合同再次届满之时,公司提出再签订一份一年期的劳动合同。

而在此时,谭某要求公司与他签订无固定期限劳动合同,公司则明确予以拒绝。于是,谭某将公司告到法院。法院经审理,依法确认双方之间存在无固定期限劳动合同关系。

点评

《劳动合同法》第十四条规定:“无固定期限劳动合同,是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致,可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一,劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同:……(三)连续订立二次固定期限劳动合同,且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第(一)项、第(二)项规定的情形,续订劳动合同的。用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。”

本案中,谭某与公司已经连续订立两次固定期限劳动合同,这时,双方已经符合订立无固定期限劳动合同的条件,公司无权拒绝。

张兆利 律师

收养孤儿没办登记手续 养母能领工亡抚恤金吗?

编辑同志:

1990年2月,年逾40岁的我收养了一名弃婴。虽然没有办理过登记手续,但彼此一直在一起共同生活,亲友、邻居也都认可。两个月前,在一家公司上班的养子因工身亡后,作为养母的我曾多次要求领取工伤抚恤金,但一再被拒绝。

对方的理由是:《民法典》第一千一百零五条规定:“收养应当向县级以上人民政府民政部门登记。收养关系自登记之日起成立。”而我与养子并未登记,故收养关系至始不成立,我没资格享受相关待遇。

请问:这样的理由成立吗?

读者:蒋玉芳

蒋玉芳读者:

对方拒绝支付工伤抚恤金的理由不能成立,你有权获取这笔费用。

一方面,你与养子之间的收养关系同样为法律所认可。

虽然于2021年1月1日起实施的《民法典》第一千一百零五条有着上述规定,但是,《最高人民法院关于适用〈民法典〉时间效力的若干规定》第一条规定:“民法典施行前的法律事实引起的民事纠纷案件,适用当时的法律、司法解释的规定,但是法律、司法解释另有规定的除外。民法典施行前的法律事实持续至民法典施行后,该法律事实引起的民事纠纷案件,适用民法典的规定,但是法律、司法解释另有规定的除外。”

本案中,你收养弃婴的事实发生在1990年2月,而最高人民法院于1992年3月26日发布的《关于学习宣传贯彻〈收养法〉的通知》第二条规定:“收养法施行前发生的收养关系,收养法施行后当事人诉请确认收养关系的,审理时应适用当时的有关规定……”

此外,最高人民法院于1984年8月30日发布的《关于贯彻执行民事政策法律若干问题的意见》第四条第28项则规定:“亲友、群众公认,或有关组织证明明确以养父母与养子女关系长期共同生活的,虽未办理合法手续,也应按收养关系对待。”

与之对应,由于你收养弃婴发生在1990年2月,与养子之间的关系已为亲友、当地群众所认可,彼此一直共同生活,所以,该收养关系应受法律保护。

另一方面,你有权享受养子工亡抚恤金待遇。

《工伤保险条例》第三十九条第(二)项规定:“供养亲属抚恤金按照职工本人工资的一定比例发给由因工死亡职工生前提供主要生活来源、无劳动能力的亲属。”即抚恤金是指职工因工死亡后,按照职工本人工资的一定比例发给由该职工生前提供主要生活来源、无劳动能力的亲属的维持基本生活等费用的补偿。

对于哪些人是职工供养亲属,《因工死亡职工供养亲属范围规定》第二条、三条分别规定:“本规定所称因工死亡职工供养亲属,是指该职工的配偶、子女、父母、祖父母、外祖父母、孙子女、外孙子女、兄弟姐妹。……本规定所称父母,包括生父母、养父母和有抚养关系的继父母”,“工亡职工父母男年满60周岁、女年满55周岁的”,可按规定申请供养亲属抚恤金。该规定与你的情形是一致的。

廖春梅 法官

超退休年龄劳动者上班时受伤算不算工伤?

近日,读者胡女士向本报反映,她是物业公司的一名保洁员,去年9月在工作时被撞伤。目前,她已获得肇事者支付保险赔偿。她想知道自己能不能认定工伤并获得工伤待遇。

胡女士说,她今年62岁,尽管肇事者已经赔付,但她还需要后续治疗和检查,因此想认定工伤。可是,物业公司说她已超过退休年龄,不能认定工伤。如果肇事者的赔偿金额足够,公司就不赔偿

她了。
胡女士想知道:公司的说法对不对?

法律分析

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12条规定:因第三人造成工伤的职工或其近亲属,从第三人处获得民事赔偿后,可以按照《工伤保险条例》第37条的规定,向工伤保险机构申请工伤保

险待遇补偿。也就是说,劳动者受第三人造成的工伤可以获得“双赔”。本案中,胡女士已超过退休年龄,已经不是法律意义上的劳动者,其与物业公司之间不能形成劳动关系,双方之间签订的用工合同应当属于劳务合同。因此,其不能按照上述规定享受工伤待遇。针对胡女士这种情况,《民法典》第1192条规定:提供劳务期间,因第三人的行为造成提供劳务一方损害的,提供劳务一方有

权请求第三人承担侵权责任,也有权请求接受劳务一方给予补偿。接受劳务一方补偿后,可以向第三人追偿。因此,胡女士可通过民事赔偿途径获得救济,物业公司应对其应当获得赔偿部分的差额进行补偿。

由此来看,作为“银发”打工者,在其受到事故伤害后不必走工伤认定、劳动仲裁这样的维权道路,可以直接向法院起诉。

李德勇 律师