

大学毕业生在试用期享有哪些权益?

专家提示：试用期员工与正式工享有同样的权利

每年夏末秋初都是高校毕业生步入社会、进入职场的高峰时节。针对职业生涯中可能出现的试用期侵权问题，每个大学毕业生都应弄清楚试用期的确切内涵以及在试用期间依法享有的权益，不能让试用期在自己身上变成“任意期”，或让试用期成为遭受用人单位压榨的“剥削期”。以下6个案例及法律评析表明，当用人单位滥用试用期、涉嫌损害劳动者合法权益时，劳动者有权向劳动监察部门投诉，或者向劳动争议仲裁机构申请仲裁，向人民法院起诉，以维护自己的合法权益……

【案例1】并非所有劳动合同都有试用期

小董学的专业是工业设计。一家门窗承包商需要临时招一个设计师，对工地安装的门窗等进行优化。经过面试，小董被录用。在签订劳动合同时，承包商提出：门窗设计、安装完毕即终止劳动合同，并设定15天试用期。小董认为，工期大约只有2个多月，不应该设定试用期。该承包商称：只要订立劳动合同就可以约定试用期。法律果真是这么规定的吗？

【点评】

试用期不是劳动合同的必备条款，是否约定以及如何约定，双方当事人有权选择。不过，约定试用期时要遵守法律规定。

根据《劳动合同法》第十九条和第七十条规定，以下3种情形下的劳动合同是不能约定试用期的，即便约定了也无效：一是以完成一定工作任务为期限的劳动合同；二是期限不满3个月的劳动合同；三是非全日制形式用工的劳动合同。

本案中，双方签订的是以完成一定工作任务为期限的劳动合同，故承包商不得与小董约定试用期。如果最终约定了试用期，且试用期内的工资低于转正后的工资，应当按转正后的工资标准来支付试用期工资。

【案例2】试用期限不能超过法定期间

小魏应聘一家公司，经过面试，双方签订了2年期的劳动合同，约定试用期为6个月。当时，他没在意此事。后来，与大学同学聊起此事，同学提醒他，试用期长短与劳动合同期限长短有关。小魏想知道，公司跟他约定的试用期是否合规？若不合规该怎么办？

【点评】

《劳动合同法》第十九条规

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。”另外，根据法律规定，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期，试用期不能单独约定试用期。

本案中，小魏的试用期至多为2个月，公司多约定了4个月，显然不合规。对多约定的4个月，根据《劳动合同法》第八十三条的规定，如果尚未履行，小魏可以投诉，由劳动行政部门责令公司改正。如果已经履行，小魏可以要求公司以其试用期满月工资为标准，支付已经履行的超过法定试用期期间的赔偿金。

【案例3】试用期工资并非想给多少就给多少

小王入职某保险公司后签了2年期的劳动合同。劳动合同约定：试用期2个月，试用期月工资3000元，转正后月工资5000元。试用期工资与转正后的工资怎么差一大截？小王心里一直犯嘀咕，想知道试用期内的月工资按照法律规定应当如何确定？

【点评】

《劳动合同法》第二十条规定：“劳动者在试用期的工资不得低于用人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。”这是对确定试用期工资的3个限定性标准。

本案中，按照试用期的工资不得低于劳动合同约定工资的80%之限定，小王有权要求公司按月工资4000元支付其试用期内工资。另外，在遭遇试用期工资低于当地最低工资标准时，劳动者可以依法投诉，由劳动行政部门责令用人单位支付差额部分；逾期不支付的，责令按应付金额50%以上100%以下的标准加付赔偿金。

【案例4】试用期员工与正式工享有同样权利

小纪大学毕业后进入一家机械公司工作，双方在劳动合同中约定的试用期为2个月。小纪上岗后的第5天受到事故伤害，要求公司向他给付工伤待遇。可是，公司说他还在试用期，工伤保险尚未缴纳，无法享受工伤待遇。那么，公司这种说法对吗？

【点评】

试用期内的员工与正式工的基本劳动权利是一致的。劳动者从试用之日起就是单位的职工，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。就工伤保险而言，无论劳动者是否处于试用期以及用人单位是否已为其缴了工伤保险费，只要发生伤害事故，通过工伤认定和鉴定，劳动者就有权享受工伤待遇。

本案中，小纪可以自行向人社局申请工伤认定。一旦工伤认定下来，机械公司应当按照《工伤保险条例》规定的项目和标准向小纪支付相关费用。

【案例5】试用期内未进行专业技术培训不得收费

小邵通过应聘，进入一家信息技术咨询公司，从事软件销售及售后服务工作。由于销售过程中要给客户上培训课，公司要求她在试用期间必须参加相关培训，熟练掌握相关知识技能。对此，小邵都能接受，但她不解的是：公司指定她参加的培训课却要收取培训费，想知道此举是否合法？

【点评】

公司的做法是错误的。职工培训包括职业培训和专业技术培训，其中职业培训包括上岗培训、在岗培训、转岗培训

等。《劳动法》第三条规定：“劳动者享有接受职业技能培训的权利。”《职业教育法》第二十八条规定：“企业应当承担对本单位的职工和准备录用的人员进行职业教育的费用。”可见，开展职业培训是企业的法定义务，培训费应从企业经费中列支。同样，企业安排员工进行专业技术培训的，也不能让员工承担培训费，但可以签订服务期协议并约定违约金条款。

本案中，小邵的情况属于上岗培训，公司应退还已收取的培训费用。

【案例6】用人单位不能随意辞退试用期劳动者

小吴应聘进入一家广告公司，双方签订了3年期的劳动合同，其中试用期4个月。后来，由于公司经营状况不佳，小吴在试用期末满便收到了公司解除劳动合同的通知。

小吴认为，自己没有任何差错，不应当被辞退。老板答复称，公司对小吴属于试用，既然是试用，就像买东西时，可以无理由“退货”。

小吴想知道：公司真的可以在试用期内随便炒员工鱿鱼吗？

【点评】

试用期并非解聘的任意期，辞退员工也要有法定理由。

《劳动合同法》第三十九条第（一）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。第二十一条规定，用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

本案中，广告公司解聘处于试用期的的小吴，既未提供证明其不符合录用条件的证据，也无其他正当理由，只以“试用期”为借口，显然是违法解聘。小吴有权根据《劳动合同法》第四十八条的规定，要求广告公司继续履行劳动合同或者支付相当于经济补偿金2倍的赔偿。

潘家永 律师

即便员工竞争失利 岗薪调整仍不能随意

编辑同志：

四个月前，我所在公司发布竞争上岗告示称：公司准备增设两名副总经理，部门负责人可以参加竞争。同时，公司发布了倡议书，倡议大家在积极参与竞争的同时，要清楚地认识竞争上岗结果。因竞争势必会出现岗位调整及岗位调整所带来的薪酬调整等，所以，希望竞聘人以开放、包容、积极的心态同意并接受，依据结果配合公司做好相关岗位安排。

按照公司要求，我填写了《竞争上岗申请表》并在倡议书签了名。近日，公司基于我竞争失利，结合倡议书，以行使用工自主权为由，随意调整了我的工作岗位并大幅降低了我的工资。

请问：公司的做法对吗？

读者：王欢欢

王欢欢读者：

公司的做法是错误的。用工自主权是指用人单位在国家法律法规规定的范围内，根据经营管理的需要和劳动者各方面的表现情况，自主地决定用工形式、用工办法、用工数量、用工时间、用工条件、工作地点、工作岗位、工资报酬等的权利。

《劳动合同法》第二十九条、第三十五条分别规定：“用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。”“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”

上述规定表明，对劳动合同已经约定劳动者的工作岗位、薪酬待遇的，用人单位应当履行劳动合同的约定。用人单位虽然具有用工自主权，可以根据自身的经营情况对劳动者的工作岗位、薪酬待遇进行调整，但在调整时应充分考虑合理性、必要性和程序正当性，并让调整工作岗位后劳动者的工资水平与原岗位基本相当。

本案中，公司对你工作岗位、薪酬待遇的调整不仅属于“随意”，而且大幅降低了你的工资水平，完全超出了用工自主权的范围，该行为应当认定为无效。

另外，虽然公司在竞争上岗时发布了倡议书，你也在倡议书上签名，但倡议书仅就竞争失败后岗位调整、薪酬调整作了笼统说明，并未就具体内容进行告知，你也无法根据倡议书预知竞争失败的风险程度、岗位调整的范围、薪酬调整的幅度，故不能认为你与公司就工作岗位、薪酬待遇的调整达成一致，公司不能将你在倡议书上签名作为你认可现有调整工作岗位、薪酬待遇的依据。

廖春梅 法官

女工在怀孕期间劳动合同到期，公司不续签怎么办？

常律师：

您好！
经医生检查，确认我已怀孕3个月了。恰在此时，我限公司签订的第一份劳动合同于2022年7月底到期。我还想跟公司续订劳动合同，但是公司人事负责人说，合同到期之后，公司不再跟我续订劳动合同了。

请问：公司不跟我续订劳动合同合法吗？我下个月能去公司上班吗？公司是否应当向我支付经济补偿？
读者：赵一诚

答：

《北京市高级人民法院、北

京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）》第30条规定：“存在劳动者患病或者非因工负伤在规定的医疗期内，女职工在孕期、产期、哺乳期间等《劳动合同法》第四十二条规定的情形，劳动合同期满时，用人单位未与劳动者续订劳动合同，是否认定为未订立劳动合同而支付二倍工资？劳动合同期满，有《劳动合同法》第四十二条规定的情形，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止，故在续延期间用人单位与劳动者无须订立书面劳动合同，不应支付二倍工

资。”

根据上述规定，公司在劳动合同到期时不与您续订劳动合同不违法。但是，该劳动合同应当续延至您怀孕、生育、哺乳等期限届满时才能终止。也就是说，在正常情况下，您的劳动合同可延续至您的哺乳期结束，在哺乳期结束之前您可以继续上班。

《劳动合同法》第四十六条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：……（五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第

一项规定终止固定期限劳动合同的。”据此，若公司在合同续延期结束后终止劳动合同，应按照您实际的工作年限向您支付经济补偿。

北京司法大讲堂 协办
常鸿律师事务所

常律师信箱

免费咨询热线：
13601074357

lawyerchang@188.com

