

违法约定试用期 公司应支付经济赔偿金

□本报记者 盛丽 通讯员 甄乾龙

基本案情

胡某于2020年5月27日入职公司，岗位为高级软件工程师。双方签订的劳动合同期限为2020年6月1日至2021年12月31日。合同约定，胡某的试用期3个月，月工资为6000元或按月度公司效益与工作成果发放月度奖等。

公司称，胡某每月基本工资6000元、津贴4200元、全勤奖金8800元，共计19000元。每月另有餐费，每天按25元计算。为此，公司提交《胡某的工资发放情况（2020年）》统计表予以证明。胡某对该表格记载的工资结构不认可，但认可月工资总额，称该金额在试用期期间和转正后没有变化。

双方发生劳动争议后，胡某向劳动争议仲裁机构提出申请，请求裁决公司向其支付超过法定试用期，即2020年7月27日至2020年8月31日期间的赔偿金23367.5元。经审理，仲裁机构驳回了胡某的请求。

胡某不服该裁决，于法定期限内向一审法院提起诉讼。

法院判决

一审法院认为，按照《劳动

合同法》第19条规定，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，超过部分应按转正后的工资标准向劳动者支付该期间的工资。本案中，公司与胡某约定的试用期超过2个月，但胡某认可其试用期期间工资与转正后工资标准完全一致，故再要求公司支付其超过试用期期间的赔偿金缺乏法律依据，故判决驳回胡某的诉讼请求。

胡某不服该判决提起上诉，二审法院认为，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。用人单位违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。本案中，双方劳动合同期限为1年6个月，但试用期超过2个月且已履行，公司应就超过试用期的期间向胡某支付赔偿金。经核算，胡某要求公司支付23367.5元赔偿金不高于法定标准，故改判支持胡某的该项请求。

法官说法

审理本案的法官认为，双方争议的焦点是公司是否支付超过试用期期间的赔偿金。

《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。

本案中，双方签订的劳动合同期限为1年6个月，按照上述法律规定试用期不得超过2个月，但公司与胡某约定了3个月的试用期，该行为显然违反法律强制性规定，属于违法约定试用期，且已经履行完毕。

既然公司对胡某进行超期试用属于违法，那么，公司是否应给经济赔偿呢？

对此，《劳动合同法》第83条规定，用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。结合本案情形，公司应当向胡某支付赔偿金。不过，这里有个特殊之处，即胡某的试用期工资与转正后工资标准一致，似乎公司违法约定试用期的行为并未损害

胡某的合法权益，这种情况下还应支付赔偿金吗？答案是：应该支付。

首先，《劳动合同法》第19条关于试用期的规定属于强制性规定，用人单位在与劳动者签订劳动合同约定试用期时，必须严格遵守。《劳动合同法》第83条是为了防止用人单位滥用试用期损害劳动者权益而规定的惩罚性赔偿，该赔偿金的性质并非是弥补劳动者的损失，故无需以劳动者权益受损为前提。

其次，劳动者在试用期与转正后的权利义务除了工资标准可能不同外，还存在其他差别。例如，在劳动合同解除方面，用人单位在试用期内以劳动者不符合录用条件为由解除劳动合同就比转正后的劳动合同解除更加宽松，而劳动者在试用期内往往也会付出更多的劳动以获取更好的表现或评价，在此情况下，其合法权益也更易受到侵害。

因此，仅以试用期和转正后工资标准一致就认定劳动者权益未受损害显然不妥。二审法院正是基于上述考虑，认定公司应当支付胡某违法约定试用期赔偿金。

学员驾车撞伤他人 驾校无责也应赔偿

编辑同志：

在教练随车指导下驾车上路时，因操作不当，我将骑电动车的肖某撞成重伤，并导致九级伤残。事后，肖某曾要求保险公司承担赔偿责任，但其以保险合同中已经约定：“无证驾驶造成的对第三者的损害赔偿赔偿责任，保险公司不负责赔偿”为由，让肖某找驾校索赔。驾校则以交警部门已认定我需承担事故的主要责任为由，让肖某向我索要。

请问：我究竟应否担责？

读者：郭茹香

郭茹香读者：

你无需承担赔偿责任。

一方面，保险公司应当理赔。《机动车交通事故责任强制保险条例》第二十一条规定：“被保险机动车发生道路交通事故造成本车人员、被保险人以外的受害人人身伤亡、财产损失的，由保险公司依法在机动车交通事故责任强制保险责任限额范围内予以赔偿。道路交通事故的损失是由受害人故意造成的，保险公司不予赔偿。”也就是说，保险公司有权拒绝理赔的唯一理由，是受害人明知自己的行为会导致交通事故损害，却仍然希望或放任该结果的发生。本案中，无论是肖某还是你，都不愿意看到损害后果，即只有过失但无故意，故保险公司必须在交强险责任限额范围内承担责任。

另一方面，驾校难辞其咎。《道路交通安全法实施条例》第二十条规定：“学习机动车驾驶，应当先学习道路交通安全法律、法规和相关知识，考试合格后，再学习机动车驾驶技能。在道路上学习驾驶，应当按照公安机关交通管理部门指定的路线、时间进行。在道路上学习机动车驾驶技能应当使用教练车，在教练员随车指导下进行，与教学无关的人员不得乘坐教练车。学员在学习驾驶中有道路交通安全违法行为或者造成交通事故的，由教练员承担责任。”

《最高人民法院关于审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第五条也指出：“接受机动车驾驶培训的人员，在培训活动中驾驶机动车发生交通事故造成损害，属于该机动车一方责任，当事人请求驾驶培训单位承担赔偿责任的，人民法院应予支持。”

正因为教练员在教学过程中属于履行职务，你是在教练员的指导下学习驾驶，所以，你虽然尚属无证并直接导致了事故损害，仍应由驾校就超出保险公司交强险责任限额以外部分承担赔偿责任。 颜东岳 法官

职工要求补缴9年养老保险费，不会因过期而作废

近日，职工谢菲菲向本报反映说，截至2022年6月，公司已连续9年未为她缴纳养老保险费。无奈，她向人社局递交申请书，请求责令公司补缴。但人社局工作人员以《劳动保障监察条例》第20条明确规定超过2年不予查处为由，对其请求不予受理。

她想知道：人社局的做法对吗？

法律分析

人社局工作人员的答复及做法均是错误的。

《劳动保障监察条例》第20条规定：“违反劳动保障法律、法规或者规章的行为在2年内未被劳动保障行政部门发现，也未被举报、投诉的，劳动保障行政部门不再查处。前款规定的期限，自违反劳动保障法律、法规或者规章的行为发生之日起计算；违反劳动保障法律、法规或者规章的行为有连续或者继续状态的，自行为终了之日起计算。”

上述规定，只是针对劳动保障行政部门就相应违法行为的查处而言的。按照法律规定，社会保险经办机构对未依法足额缴纳

社会保险费的用人单位履行追缴职责。也就是说，社会保险经办机构的追缴行为与劳动保障机构对违法行为的查处属于两个不同的行政行为。其中，劳动保障行政部门的执法有时效限制，追缴社会保险费则不适用时效限制。

本案中，谢菲菲投诉的是责令公司补缴9年的社会养老保险费用，该请求要求追缴社会保险费，而非要求有关部门查处公司的违法行为，故不适用《劳动保障监察条例》第20条规定的执法时效。另外，公司9年没有为谢

菲菲缴纳养老保险费是一种连续行为，其时效应从第9年即公司的行为终了之日起计算，由此来看，并没有超过2年追诉时限。

另一方面，《社会保险法》第63条规定：“用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足。”即社会保险费征收机构就限期缴纳或者补足并没有作出时限限制。同样，《社会保险费征缴暂行条例》《社会保险稽核办法》也没有对企业欠缴费设置追诉期。

廖春梅 法官

不服劳动争议裁判，这些再审申请为何被驳回？

对法院已经发生法律效力判决、裁定或者调解协议，法律赋予了用人单位、劳动者申请再审的权利。但是，为什么有些申请会被驳回？对此，以下案例分3种情形作出了详细评析。

【案例1】

一方申请再审，法院已作出新判决，另一方不得申请再审

因原审法院作出的工资支付判决确有错误，员工李女士申请了再审。法院经再审作出的新判决生效后，公司为拖延支付欠薪时间，也以原判决还有其他错误为由申请再审。

【点评】

公司无权申请再审。

《民事诉讼法》第206条规定：“当事人对已经发生法律效力判决、裁定，认为有错误

的，可以向上一级人民法院申请再审。”虽然这里的“当事人”涵盖全部当事人，但一方当事人在法定期间内申请再审，法院重新作出判决后，所有当事人针对原判决申请再审的诉讼权利已归于消灭。也就是说，本案中的公司不能因其未在法定期间内申请再审而继续享有这项权利。

【案例2】

经检察院抗诉，法院已作出新判决，另一方不得申请再审

胡女士与公司之间的劳动争议经法院判决生效后，检察院因该判决确有错误提起了抗诉。此后，法院作出新的判决予以纠正。此时，公司又以原判决还存在其他错误为由申请再审。

【点评】

公司无权申请再审。

法院由于检察院抗诉作出的新判决，因其形成于再审程序中，故在性质上属于《最高人民法院关于〈民事诉讼法〉的解释》第381条规定的再审判决，即“当事人申请再审，有下列情形之一的，人民法院不予受理：……（二）对再审理判、裁定提出申请的。”如允许当事人申请再审，则违反了《民事诉讼法》所确立的“一审、二审、再审及检察院抗诉”的“3+1”模式。基于此，公司的再审申请被驳回。

【案例3】

提起上诉之时认可一审认定事实，不得反悔申请再审

某公司因对一审法院的判决不服而提起上诉时，并没有对所涉二倍工资的计算基数提出异议。二审法院作出判决后，公司

又以一审判决所涉计算基数有错误为由申请再审。

【点评】

公司无权申请再审。

一审法院判决后，是否上诉、针对哪些问题上诉、提出哪些上诉理由，均属于当事人对自己民事权利和诉讼权利的处分。对于一审判决中已经认定的事实，如果当事人在上诉时没有提出异议，应视为对一审判决相关认定的认可。申请再审时再对此问题提出异议，有违诚实信用原则。

《民事诉讼法》第175条规定：“第二审人民法院应当对上诉请求的有关事实和适用法律进行审查。”因此，二审法院对公司未提起上诉，未形成争议的事实不必审查，那就谈不上作出错误与否的判定，公司再以计算基数错误为由申请再审，理由显然不能成立。 颜梅生 法官