

劳动者试用期权利受损怎么办?

虽然用人单位对试用期内劳动者的去留拥有很大的自主权力,但这并不意味着其可以随意解聘劳动者。如果用人单位存在变相延长试用期、擅自增加违约条款或拒不为试用期劳动者缴纳社保等行为,劳动者可以依法维护自身合法权益。以下案例,分别对此类情形进行了法律分析。

【案例1】 用人单位变相延长试用期属违法

2023年6月,袁红光与公司签订了2年期劳动合同约定,其担任市场部销售员,试用期3个月。试用期满前,公司以其表现一般、能否胜任销售业务工作尚不确定等为由,提出再给予其6个月的考察期,如果袁红光不接受或者考察期满后仍不合格,可以走人。考察期内,其月工资依然按标准工资的80%计发。

【评析】

《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。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

本案中,双方签订的劳动合同期限为2年,其试用期不应超过2个月。因此,公司与袁红光约定的试用期已经超过法律规定。另外,试用期满后,公司又以考察期变相延长试用期。对于公司的违法行为,袁红光可要求结束试用期,按正式工资标准支付工资。如果公司不同意并与袁红光解除劳动合同,袁红光可依据《劳动合同法》第87条“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金”之规定,要求公司支付赔偿金。

【案例2】 用人单位无故解除劳动合同关系属违法

刘明迪入职一家策划公司时,公司正在为某客户筹备一场展会。此时,正处于试用期内的

他因与公司项目经理设计理念不合,二人就设计方案问题发生争执。由于刘明迪不肯让步,公司听信项目经理的说法,便以其与公司“企业文化、经营理念”不合为由,电话通知解除其劳动合同。刘明迪申请劳动争议仲裁后,仲裁机构认为,策划公司没有就解除双方劳动关系具有合理的事实依据举证有效证据,其擅自解除刘明迪劳动合同的行为不具有正当性,且于法无据,遂裁决支持了刘明迪要求支付赔偿金的请求。

【评析】

试用期劳动合同同样受法律保护。依据《劳动合同法》的规定,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。该理由主要是:需要举证证明劳动者存在上述可以解除劳动合同符合法定情形。本案中,策划公司以刘明迪“与公司企业文化、经营理念不合”为由解除劳动合同关系,不具有法定的正当性,依法应当支付违法解除劳动合同赔偿金。

【案例3】 用人单位解聘职工时弄虚作假属违法

许智澄与公司签订的3年期劳动合同约定,其试用期工资为每月4600元。试用期间,公司出具《解除劳动合同书》一份,载明“依据许智澄试用期工作的表现,于即日起解除劳动合同关系”。仲裁庭审理时,为证明许智澄在试用期内不符合录用条件,公司提交一份《试用期考核审批表》,该审批表尾部有打印的“认可考核内容、方法,知悉考核结果。同意公司对本人相关的处理决定。”等内容及许智澄本人签字。对此,许智澄称自己签字时审批表其他内容均为空白,公司从未告知其录用标准,且公司作出审批意见时间晚于自己签

字时间。据此,仲裁机构裁决公司支付许智澄违法解除劳动关系赔偿金9200元。

【评析】

《劳动合同法》第21条规定,在试用期中,除劳动者有本法第39条和第40条第1项、第2项规定的情形外,用人单位不得解除劳动合同。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。该规定赋予了劳动者在试用期考核过程中的程序性权利。该权利应当包括保障劳动者的知情权、保障劳动者对考核及决定过程的参与权、用人单位在作出考核及解除劳动关系决定时应当具有相应的事实与证据基础、用人单位应当承担该事项上的举证责任。本案中,公司为证明许智澄认可公司的考核结果,竟然在《试用期考核审批表》弄虚作假,故应承担违法解除劳动关系的赔偿责任。

【案例4】 用人单位在试用期内附加违约金条款属违法

2023年10月,姜浩与公司在劳动合同中约定,试用期为3个月,试用期间无论哪一方违约,违约方向对方支付违约金5000元。试用至2个月时,姜浩经通过网上招聘被另外一家企业录用。公司得知此情况后,要求姜浩按照合同向其支付5000元违约金。

【评析】

《劳动合同法》第25条规定,除本法第22条和第23条规定的情形外,用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。即用人单位为劳动者提供专项费用进行培训并约定服务期的,或者双方约定保守用人单位的商业秘密、知识产权相关的保密事项及劳动者违反竞业限制约定的,双方之间才可以约定违约金。否

则,双方关于违约金的约定无效。

而本案并不存在这种情形,故公司与姜浩关于“违约金”的约定因违反法律规定而无效。此外,依据《劳动合同法》第37条“劳动者在试用期内提前3日通知用人单位,可以解除劳动合同”之规定,姜浩在试用期内有权随时提前3日通知公司解除劳动合同,且无需支付违约金。

【案例5】 用人单位以试用期劳动关系不稳定为由拒缴社保属违法

刘楠楠入职某酒店后,酒店迟迟未给他办理社会保险。一问同事才知道,该酒店有一条规定,即新职工入职后必须干满6个月,且明确表示继续留在酒店工作方可享受社会保险待遇。而且,酒店在其所提供的格式劳动合同条款中对此有明确说明。对此,刘楠楠感到很无奈。

【评析】

《社会保险法》第58条规定:“用人单位应当自用工之日起30日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的,由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。”由此可见,为劳动者缴纳社会保险是法律对用人单位的强制性规定,其不能想缴就缴,想不缴就不缴。本案中,无论酒店关于社保缴费的规定是否写入劳动合同,均因违反法律强制性规定而无效。依据《劳动合同法》第38条第3项“未依法为劳动者缴纳社会保险费的,劳动者可以解除劳动合同”之规定,刘楠楠有权要求与酒店解除劳动合同,并要求酒店向其支付经济补偿金、补缴社会保险。

(本文当事人均为化名)
杨学友 检察官

公共场合辱骂殴打妇女应承担何种法律责任?

案情简介

小芳发现丈夫大明最近的行为有些反常。出于女性的直觉,她觉得大明一定有事瞒着她,于是开始暗中打探。

一天,小芳来到大明任职公司的楼下,看到让她难以接受的一幕:大明挽着一个身材高挑的女人,两人一路说说笑笑。小芳一时怒火中烧,但她拼命压制住想冲上前去的冲动。回到家后,她装作无事发生,趁着大明忘记把手机锁屏的机会打开了他的微信,并在其近期聊天对象中找到了那天看到的女子,并偷偷拍下了他们的聊天记录。

确定了大明与该女士下一次的出行地点后,小芳通知自己的朋友和弟弟,准备给他俩一个教训。这天,大明和那名女子一起出游,突然遇到小芳一行人,大明瞬间愣在原地。小芳和同伴则不停地用言语辱骂那名女子,还发生了激烈的肢体冲突。随后,小芳一行人将该女子衣物撕毁,使其衣不遮体,同时采取拖行、抓扯等方式对其进行殴打,导致其身体受伤。旁边围观的人群也不断对该女子指指点点,并有人拿出手机拍摄视频。

这件事结束不久,小芳向大明提出了离婚。本以为离婚就已经是收场了,没曾想小芳却接到了法院传票,上面赫然写明其作为健康权纠纷一案的被告,应准时出席庭审。

原来,那个被小芳报复的女子把她告上了法庭,要求赔偿医药费、误工费、营养费等,并赔礼道歉。

法律评析

本案为生命权、身体权、健康权纠纷。被告小芳对原告造成了人身损害,应当赔偿其医疗费、护理费、交通费、营养费、住院伙食补助费以及因误工减少的收入。另外,被告在公共场合对原告进行辱骂,事发当天围观人数较多,且不少人使用手机拍照、录视频后在互联网进行传播,给原告的社会评价造成明显不良影响,理应向原告赔礼道歉。

根据《妇女权益保障法》和《民法典》相关规定,妇女的生命权、身体权、健康权、名誉权不受侵犯,他人不得以任何理由、通过任何形式辱骂、侮辱、殴打妇女。因此,在上述案例中,即便一方存在明显的道德瑕疵,另一方也不得通过公然贬低他人人格、破坏他人名誉的方式进行报复。

按照相关法律规定,对于在公共场合辱骂、殴打女性的,不仅有损其人格尊严和社会评价,而且会给她人造成身体损害、威胁生命健康。情节严重的,还可能要承担刑事责任。

王利平 律师

公司擅自提供女职工分娩信息给他人可能构成犯罪

读者王萌萌近日向本报反映说,她所在公司未经其许可,擅自将她作为产妇分娩信息连同其姓名、身份证件号码、通信联络方式、住址一并向他人提供。此后,她因不堪骚扰一度精神失常。

她想知道:公司及直接责任人员是否构成犯罪?

法律分析

公司及直接责任人员构成侵犯公民个人信息罪。

公民个人信息是指以电子或者其他方式记录的能够单独或者与其他信息结合识别特定自然人身份或者反映特定自然人活动情况的各种信息,包括姓名、身份证件号码、通信联络方式、住址、健康生理信息、账号密码、财产状况、行踪轨迹等。

《刑法》第253条之一规定:“违反国家有关规定,向他

人出售或者提供公民个人信息,情节严重的,处3年以下有期徒刑或者拘役,并处或者单处罚金;情节特别严重的,处3年以上7年以下有期徒刑,并处罚金。违反国家有关规定,将在履行职责或者提供服务过程中获得的公民个人信息,出售或者提供给他人的,依照前款的规定从重处罚。窃取或者以其他方法非法获取公民个人信息的,依照第一款的规定处罚。单位犯前三款罪的,对单位判处罚金,并对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员,依照各该款的规定处罚。”

《最高人民法院、最高人民检察院关于办理侵犯公民个人信息刑事案件适用法律若干问题的解释》第5条规定:“非法获取、出售或者提供公民个人信息,具有下列情形之一的,应当认定为刑法第253条之一规定的‘情节严重’: (1) 出售或者提供行踪

轨迹信息,被他人用于犯罪的; (2) 知道或者应当知道他人利用公民个人信息实施犯罪,向其出售或者提供的; (3) 非法获取、出售或者提供行踪轨迹信息、通信内容、征信信息、财产信息50条以上的; (4) 非法获取、出售或者提供住宿信息、通信记录、健康生理信息、交易信息等其他可能影响人身、财产安全的公民个人信息500条以上的; (5) 非法获取、出售或者提供第3项、第4项规定以外的公民个人信息5000条以上的; (6) 数量未达到第3项至第5项规定标准,但是按相应比例合计达到有关数量标准的; (7) 违法所得5000元以上的; (8) 将在履行职责或者提供服务过程中获得的公民个人信息出售或者提供给他人,数量或者数额达到第3项至第7项规定标准一半以上的; (9) 曾因侵犯公民个人信息受过刑事处

罚或者2年内受过行政处罚,又非法获取、出售或者提供公民个人信息的; (10) 其他情节严重的情形。实施前款规定的行为,具有下列情形之一的,应当认定为刑法第253条之一第1款规定的‘情节特别严重’: (1) 造成被害人死亡、重伤、精神失常或者被绑架等严重后果的; (2) 造成重大经济损失或者恶劣社会影响的; (3) 数量或者数额达到前款第3项至第8项规定标准10倍以上的; (4) 其他情节特别严重的情形。”

正因为作为产妇分娩的信息属于公民健康生理信息,公司将之连同你的姓名、身份证件号码、通信联络方式、住址并非依法向他人提供,且已经导致你因不堪骚扰而一度精神失常属于“情节特别严重”之列,公司及直接责任人员当然构成犯罪。

廖春梅 法官