

对职工延期试用后再解聘

公司因滥用试用期解除权被判赔偿

试用期是用人单位和劳动者为相互了解而选择在劳动合同履行期内约定的一定长时的考察期。在这个期间内，用人单位享有充分的用工自主权。但是，该权利的行使必须依法依规进行，否则，可能会因侵害劳动者的合法权益而承担法律责任。以下案例及其判决，详细剖析了用人单位滥用试用期解除权带来的后果。

公司延长试用期，期满之后解聘职工引争议

2023年7月初，刘女士入职某公司担任运营经理职务，双方签订了为期3年的固定期限劳动合同，其中约定试用期4个月，试用期内薪资16100元/月、转正后20000元/月。

2023年10月底，即刘女士的4个月试用期届满之前，公司对刘女士进行了考核，考核结论是刘女士不符合录用条件。但是，考虑到公司当时运营业务繁重，且来不及再招聘运营经理接替刘女士的工作，公司与刘女士协商之后，双方同意延长试用期至6个月。

2024年1月初，公司重新招聘一名运营经理，遂以刘女士试用期内不符合录用条件为由，解除刘女士的劳动合同。此后，双方多次就离职补偿等事宜进行沟通但均未达成一致意见。

2024年2月，刘女士向劳动人事争议仲裁机构申请仲裁，请求公司支付违法解除劳动关系赔偿金。由于仲裁裁决未支持刘女士的仲裁请求，她又将公司诉至法院。

公司违法解除劳动合同，应当承担赔偿责任

庭审中，刘女士诉称，其当初之所以同意再延长2个月试用期，是因为公司承诺只要同意延

长试用期，届满后就会第一时间转正。岂料，公司却在延长试用期后将她辞退。她认为，公司构成违法解除劳动合同，应当依法向她支付违法解除劳动关系赔偿金。

公司辩称，延长2个月试用期后，刘女士的试用期虽然长达6个月，但并未违反《劳动合同法》第十九条“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”之规定。因此，公司以刘女士在试用期内不符合录用条件为由，解除双方之间的劳动合同并不违法。

法院审理后认为，法律对试用期期间长短、约定次数均作出严格限制，这不仅是因为入职前关于试用期的约定内容是劳动者决定是否入职的重要考量因素，也是因为入职后劳动者与用人单位建立从属性用工关系，双方地位实质并不平等，若赋予用人单位再次与劳动者约定试用期的权利，则很可能侵害劳动者的合法权益。

本案中，公司在约定的4个月试用期临近届满时与刘女士协商延长试用期至6个月，该期限虽未超过法定最高期限，但《劳动合同法》第十九条明确规定“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”，公司延长试用期的行为实质为二次约定试用期，应属无效。

另外，原劳动部办公厅《对〈关于如何确定试用期内不符合录用条件可以解除劳动合同的请示〉的复函》中指出：“对试用期内不符合录用条件的劳动者，企业可以解除劳动合同；若超过试用期，则企业不能以试用期内不符合录用条件为由解除劳动合同。”也就是说，在约定的试用期届满之前，企业既作出了劳动者不符合录用条件的考核结论，又没有立即解除劳动合同而是继续用工的，则应视为该劳动者已

经转为正式职工，企业不得再以“试用期间被证明不符合录用条件”为由解除劳动合同。

综上，公司在起初约定的4个月试用期期满后，以刘女士试用期内不符合录用条件解除双方劳动关系属于违法，法院依法判令公司向刘女士支付违法解除劳动关系赔偿金。

公司不服法院判决提起上诉。经审理，二审法院终审判决驳回上诉，维持原判。

法律评析

用人单位应严格履行试用期内的权利义务

对于新入职的职工应该怎样设定试用期、其在试用期内享有哪些权利、用人单位应该怎么做，《劳动合同法》等法律法规已经作出明确规定，双方均应严格遵照执行。具体来讲，主要涉及以下内容：

——试用期的长短。是否适用试用期及其期限长短均受法律严格限制。其中，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。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3个月的，不得约定试用期。非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

——试用期的约定次数。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。因此，用人单位在与劳动者续订劳动合同，或者对劳动者进行调岗、降职、提拔时，均不得再次约定试用期。即便是经双方协商一致在原约定的试用期限基础上延长，且延长后并未超过法定的长度，也相当于再次约定了试用期。

——试用期的待遇。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。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。

——试用期内的权利。由于劳动者在试用期内享受全部的劳动权利，所以，用人单位须特别注意：一是与劳动者依法签订书面劳动合同，而不能等到试用合格后再签，否则，要承担给付二倍工资的责任；二是要依法为劳动者缴纳社会保险，否则，一旦劳动者发生工伤，企业将承担全额赔偿责任。

——试用期内的解聘。有些用人单位以为试用期内可以随意开除劳动者，其实不然。根据规定，在试用期内，用人单位解聘劳动者必须具有法定的理由，即劳动者在试用期间被证明不符合录用条件；具有《劳动合同法》第三十九条规定的重大过错情形；劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作；劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作。

因此，用人单位应注意在行使解除权时应当向劳动者说明理由，且解除理由应当明确、固定，不允许事后增改。再者，对“试用期间被证明不符合录用条件”的劳动者，解除行为应在试用期期满前作出，否则将构成违法，需要按照《劳动合同法》第八十七条的规定向劳动者支付赔偿金，该金额是经济补偿金标准的2倍。

作为劳动者一方，在试用期内虽然可以无理由解除劳动合同，但一定要提前3日通知用人单位，否则，亦会构成违法解除。

潘家永 律师

工伤职工去世前能否指定抚恤金归属？

编辑同志：

2022年9月，我丈夫吴某在工作中因操作不慎导致设备故障，并给他本人造成严重伤害。此后，经公司申请，他被认定为工伤，享受四级伤残职工待遇。2024年5月，他预感自己身体状况不佳，在去世前特意立下遗嘱，称其死亡后工伤保险机构发放的供养亲属抚恤金全部归其父母继承所有。吴某去世后，虽然我因残疾丧失劳动能力、3岁的幼子嗷嗷待哺，但吴某的父母以吴某所立遗嘱为依据，拒绝向我和孩子转交已经领取的供养亲属抚恤金。

请问：我丈夫吴某能否通过遗嘱指定供养亲属抚恤金归谁继承所有？

读者：薛中中（化名）

薛中中读者：

你丈夫不能通过遗嘱指定供养亲属抚恤金归谁继承所有。

《民法典》第一千一百三十三条规定：“自然人可以依照本法规定立遗嘱处分个人财产，并可以指定遗嘱执行人。”与之对应，你丈夫生前能否通过遗嘱来处理供养亲属抚恤金、其处理行为是否有效，取决于供养亲属抚恤金是否属于其生前“个人财产”。

另外，《工伤保险条例》第三十九条规定：“职工因工死亡，其近亲属按照下列规定从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金：……（二）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。标准为：配偶每月40%，其他亲属每人每月30%，孤寡老人或者孤儿每人每月在上述标准的基础上增加10%。核定的各供养亲属的抚恤金之和不应高于因工死亡职工生前的工资。供养亲属的具体范围由国务院社会保险行政部门规定……”

《因工死亡职工供养亲属范围规定》第二条规定：“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。”即供养亲属抚恤金是指职工因工死亡后，无法供养其生前提供主要生活来源、无劳动能力的配偶、子女、父母、祖父母、外祖父母、孙子女、外孙子女、兄弟姐妹时，由工伤保险机构按照本人工资的一定比例发放的维持基本生活等的补偿。

综合上述规定可以看出，供养亲属抚恤金发生在职工死亡之后，给付对象也不是职工本人，因此，供养亲属抚恤金不属于职工本人生前的个人财产，不能作为遗产处理。也就是说，你丈夫所立遗嘱无效。

廖春梅

离婚后，发现前夫有这些行为仍可追究责任

虽然离婚意味着原来的夫妻彼此之间不再有什么关系了，但是，如果离婚后才发现前夫存在婚外生子、赠与第三者巨款、隐瞒夫妻共同财产等情形，前妻仍然有权追究其法律责任。对此，本文作出了法律解析。

【案例1】

前夫婚外生子，前妻有权索赔精神损害

宁女士与丈夫乔某两地分居一年多后，乔某多次提出离婚。宁女士虽不明原因，但基于乔某的一再坚持，也不得不与其协议离婚。直到时隔半年，宁女士才得知乔某在离婚前就已经与第三者同居甚至婚外生子。在这种情况下，宁女士还能向乔某索要精神损害赔偿金吗？

【点评】

宁女士可以向乔某索要精神损害赔偿。

《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第

89条规定：“当事人在婚姻登记机关办理离婚登记手续后，以民法典第1091条规定为由向人民法院提出损害赔偿请求的，人民法院应当受理。但当事人在协议离婚时已经明确表示放弃该项请求的，人民法院不予支持。”而《民法典》第1091条规定：“有下列情形之一，导致离婚的，无过错方有权请求损害赔偿：（1）重婚；（2）与他人同居；（3）实施家庭暴力；（4）虐待、遗弃家庭成员；（5）有其他重大过错。”本案中，乔某与第三者同居甚至婚外生子并导致夫妻感情破裂，违反上述法律规定，宁女士虽已离婚，仍有权要求乔某承担精神损害赔偿赔偿责任。

【案例2】

前夫婚内赠与第三者财物，前妻有权要求返还

丁女士与黄某离婚一年后，发现黄某曾将夫妻关系存续期间经营超市的20万元收入悄悄赠给第三者，遂要求第三者返还。可是，第三者虽然认可受赠该款项

的事实，但以丁女士已经离婚无权过问为由拒绝返还，黄某也从中百般阻挠。丁女士想知道：她有权索回这笔赠与款吗？

【点评】

丁女士有权追回涉案款项。《民法典》第8条、第153条、第1062条第2款分别规定：“民事主体从事民事活动，不得违反法律，不得违背公序良俗。”“违反法律、行政法规的强制性规定的民事法律行为无效。但是，该强制性规定不导致该民事法律行为无效的除外。违背公序良俗的民事法律行为无效。”“夫妻对共同财产，有平等的处理权。”本案中，黄某赠与给第三者的钱款源于其与丁女士夫妻关系存续期间的经营收入，属于夫妻共同财产，而黄某与第三者之间的行为不仅违背公序良俗，而且侵犯了丁女士对夫妻共同财产的平等的处理权，因此，该赠与行为从一开始起就没有法律效力，丁女士随时有权要求返还。

【案例3】

前夫隐藏财产，前妻有权要求再次分割

一个偶然的场合，陈女士意外发现前夫郭某在其婚姻关系存续期间曾购买一套住房，郭某在离婚时为独占该房产刻意将其隐藏。面对陈女士提出的重新分割该房产的请求，郭某以两人已经离婚2年，陈女士对涉案房产的权利早已“过期作废”为由拒绝。此时，陈女士还能要求分割该房产吗？

【点评】

陈女士有权要求分割涉案房产。《民法典》第1092条规定：“夫妻一方隐藏、转移、变卖、毁损、挥霍夫妻共同财产，或者伪造夫妻共同债务企图侵占另一方财产的，在离婚分割夫妻共同财产时，对该方可以少分或者不分。离婚后，另一方发现有上述行为的，可以向人民法院提起诉讼，请求再次分割夫妻共同财

产。”《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第83条规定：“离婚后，一方以尚有夫妻共同财产未处理为由向人民法院起诉请求分割的，经审查该财产确属离婚时未涉及的夫妻共同财产，人民法院应当依法予以分割。”正因为郭某隐藏的是夫妻共同财产，所以，其与陈女士虽已离婚仍有权要求分割涉案房产。

颜梅生 法官