

5次试用期,4次被延长,工作两年多的老员工收到试用期辞退通知书——

说好的试用期为何“遥遥无期”?

阅读提示

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。然而司法实践中,为何还常出现反复约定试用期、延长试用期等劳动争议?

为何陈先生的试用期会被不断延长?公司表示是陈先生反复恳求公司延长试用期及多次签订劳动合同才导致多次约定试用期。而根据陈先生提供的工资发放记录,双方劳动合同中约定月工资8000元,但公司一直按照5000元工资标准发放。

对此,法院认为,该公司的做法严重违反了劳动合同法中试用期的规定,应当承担相应的法律责任。

此外,法院还表示,重新签订劳动合同、劳动者主动申请延长试用期、与劳动者协商一致延长适用期,均不属于突破试用期次数的合法事由。

用人单位延长试用期需谨慎

所谓试用期,是指用人单位与劳动者建立劳动关系后,双方为了互相了解而协商约定的考察期限。那么,如果劳动者试用期考察不合格,用人单位能否在员工同意的情况下延长试用期?

北京天元(合肥)律师事务所律师黄旭建议,用人单位应谨慎延长试用期。根据法律规定,试用期长短受到劳动合同期限限制,其中三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同期最长不得超过六个月。

记者梳理发现,关于此类案件,各地司法实践的观点并不统一。

2015年,北京的吴先生入职北京一家公

司担任人力资源主管。双方约定试用期自2015年8月19日起至2015年11月18日止。而在同年11月27日双方又签订了延长试用期协议,决定延长吴先生的试用期至2015年12月31日。

后该公司以延长试用期的行为是经过双方协商一致,且延长后的试用期未超过法定期间为由,主张其延长试用期行为合法。但法院认定,该行为明显属于违反现有法律的强制性规定,判决吴先生自2015年11月19日起转正。

在浙江嘉兴市中级人民法院2016年审理的一起劳动争议案件中,法院则给出了不同的判定结果。杨女士因试用期内考核结果不合格,与公司经协商约定延长试用期至六个月。

对此,法院认为,由于杨女士未能在第一个试用期内得到用人单位的肯定,用人单位延长试用期,其实是重新给了杨女士一个工作机会,该行为是对劳动者有利的,且也得到了劳动者的同意。更重要的是,由于双方签订的是一份长达三年的劳动合同,按规定试用期只要不超过六个月即可,因此用人单位延长三个月的试用期并未违反法律的禁止性规定,该延长行为合法有效。

“如用人单位延长的试用期超过法定试用期且已实际履行,用人单位应按照试用期满的月工资标准向劳动者支付赔偿金,劳动者有权向劳动仲裁部门申请仲裁,要求用人

单位支付相应的赔偿金。”黄旭表示。

特殊情况下的试用期延长

“结合现有的法律、法规规定以及司法实践,一般不建议延长试用期,但是部分省份以及地区支持‘特殊情况’下的试用期的顺延、中止等情形。”北京君泽君律师事务所合伙人律师李熠告诉记者。

根据《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件法律适用问题的解答》第5项,劳动者在试用期内因客观原因不能返岗上班,用人单位可以采取灵活的试用考察方式考核劳动者是否符合录用条件。无法采取灵活考察方式实现试用期考核目的,用人单位与劳动者协商顺延试用期,不违反劳动合同法关于“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”的规定精神。

《江苏省劳动合同条例》第十五条规定,劳动者在试用期内患病或者非因工负伤须停工治疗的,在规定的医疗期内,试用期中止。

李熠告诉记者:“有法院判决认为,离职员工返回原单位,因岗位职责明显不同或者离职时间较长的原因,用人单位可以再次约定试用期。”

尽管法律对试用期延长有特殊规定,但通常情况下,作为用人单位,应当严格遵守法律对于试用期次数的限制规定。正如前述案例中北京三中院在判决中所写,“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”,旨在通过对试用期次数的严格限定防止用人单位反复试用劳动者,损害劳动者的合法权益。

G 法问

因工作忙没空调休能索要加班费吗

本期主持人 本报记者 陈曦

读者来信

编辑您好!

我在一家科技公司上班,因为工作安排太满,去年休息日累计加班30小时未调休。今年离职时,我要求公司支付相应加班费,却遭到拒绝。虽然公司承认我的加班事实,但表示根据内部规章制度,加班调休周期为当年1月1日至12月31日,逾期未调休则视为放弃。虽然我入职时在规章制度上签过字,但工作太忙根本没时间调休。请问公司能以此为由拒付加班费吗?

福建 小陈

为您释疑

小陈您好!

您所说的“加班调休”,即劳动法所规定的“加班补休”。首先,根据劳动法第四十四条之规定,休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,用人单位应支付不低于工资的百分之二百的工资报酬。

具体而言,如劳动者在休息日加班,用人单位应通过排班等方式将其应享有的补休妥善安排在此后的的工作周期内,亦可依劳动者的意愿安排补休。确因工作需要不能安排补休的,用人单位就要及时向劳动者支付加班费。加班费与绩效奖金、岗位津贴等一样,是劳动报酬的一种。劳动报酬权是劳动者劳动权利的核心内容。根据劳动合同法,用人单位负有向劳动者及时、足额支付劳动报酬的义务。

其次,虽然劳动法赋予了用人单位依法定程序制定内部规章制度、进而约束全体劳动者的权利,但权利的行使是有条件的。用人单位不能将自己的用工管理义务以规章制度的形式完全转移给劳动者,以免除自己的法定责任,排除劳动者权利。

第一,规章制度的内容、规定,不得违反法律、法规的强制性规定,也不能侵害劳动者的合法权利。比如您公司制度中“逾期未调休则视为放弃”的规定,侵害了员工的休息权和劳动报酬权。即便员工申请调休的时间点超过了单位制度规定的所谓调休时限,但只要提出补休申请,单位就有义务安排补休,或者向员工支付加班费。

第二,规章制度的实施要具备合理性。即便条款中规定“劳动者发起补休申请时方安排补休”,您公司也有义务主动提醒员工尽快申请并妥善安排补休,而不能以“对补休主张不知情”“规章制度有规定”为由不承担法定义务,拒绝安排调休或拒绝支付加班费。

所以,您的要求合理合法,公司规章的相关条款因显失公平而不对您构成约束,公司也就不能因为您曾签过字而拒付加班费。

北京拙朴律师事务所律师 张清鑫

吉林

多部门联合发文规范物业纠纷调解

本报讯(记者柳姗姗)“小物业大民生”,近日,吉林省高级人民法院联合省住房和城乡建设厅、省公安厅、省民政厅等多部门出台《吉林省物业纠纷调解规定》,进一步规范物业纠纷调解工作。

按照规定,物业纠纷调解坚持党建引领,由街道办事处、乡镇人民政府负责,由居(村)民委员会设立的人民调解委员会调解物业纠纷。建立社区党组织、居(村)民委员会、业主委员会和物业、公安、司法等部门多方参与的多元化解物业纠纷机制,引导业主、物业服务人等通过调解、和解等非诉讼方式化解纠纷。

规定进一步细化了人民调解委员会调解物业纠纷的一般方式,即业主(物业使用人)之间的民事纠纷,可以邀请单元长、楼栋长、网格长参与调解;在征得当事人同意后,也可邀请当事人亲属、邻里、同事等参与调解。对欠缴物业费、新旧物业服务人交接等物业纠纷,可由业主委员会先行组织业主或物业服务人协商解决;协商不成,人民调解委员会应及时召集业主委员会、物业服务人和业主进行调解。涉及需要进行第三方评估的,当事人可委托第三方评估机构出具评估报告,作为物业纠纷调解的参考依据。物业纠纷涉及多个部门、情况复杂的,应当及时上报街道办事处、乡镇人民政府组织召开联席会议,进行协调调解决。

规定明确,经人民调解委员会调解达成的调解协议,具有法律约束力,当事人应当按照约定履行。人民调解委员会应当对调解协议的履行情况进行监督,督促当事人履行约定的义务。经人民调解委员会调解达成调解协议后,双方当事人认为有必要的,可以自调解协议生效之日起30日内共同向人民法院申请司法确认。

北京

二中院晨间“云庭”化解越洋纠纷

本报讯 当事人因为旅居国外,不便出庭参加诉讼,怎么办?近日,北京市第二中级人民法院审监庭江慕南法官审判团队一大早就来到法院,通过晨间法庭线上审理一起赠与合同纠纷案件,成功化解纠纷,保证案件高效审结。

据介绍,王某(男)与张某(女)生有一女小张。王某曾写下《承诺书》,承诺在小张8岁时将诉争房屋赠给小张,办理过户手续,并写明“此承诺不可撤销”。后小张诉至法院,要求王某履行约定,将诉争房屋赠给自己。

因王某旅居海外,且上诉后未委托诉讼代理人,法院难以与其取得联系。为加快案件审理,避免诉讼拖延,江慕南法官通过电子邮件联系到王某,并与王某进行电话沟通,将案件争议焦点、适用的诉讼程序等问题进行释明,劝导王某放弃拖延诉讼的想法。经过法官多次劝导,王某最终同意通过线上方式参加二审诉讼。

考虑到时差因素和工作实际,经过与双方沟通确认,审判团队决定开设晨间法庭对案件进行审理。庭审于早上8点开始,法官通过“云庭”视频对案件事实进行了调查询问。最终,北京市第二中级人民法院判决驳回王某上诉,维持一审判决。

(任青)

本报记者 曲欣悦

入职同一家公司两年多,签了5份劳动合同,约定了5次试用期,其中有4次试用期被延长……近日,在北京市第三中级人民法院审结的一起劳动争议案件中,有劳动者遭遇用人单位这样的试用期奇葩操作。

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。但常常有用人单位以试用期不合格等理由,要求与劳动者协商延长试用期。试用期该有多长?哪些情况下,试用期可顺延?

法律限定防止反复“试用”劳动者

陈先生在2018年6月7日入职北京一家工程公司。入职两年多,公司和陈先生先后于2018年6月、2018年12月、2019年6月、2019年12月、2020年6月签订了5份3年期的劳动合同,并同时约定了5段试用期。随后,公司又分别于2018年9月4日、2019年3月5日、2020年3月2日、2020年9月3日向陈先生发送试用期延长通知书,提出将原先约定3个月的试用期延长至6个月。

2020年12月28日,公司以陈先生不能胜任岗位为由,向他发出了试用期辞退通知书,载明“经过6个月的试用期考核,并结合您在试用期的表现,公司认为您不能胜任项目拓展经理的岗位,现决定予以辞退”。

工作两年多直至被公司解约,他收到的仍然是一份“试用期辞退通知书”。陈先生就此提请了劳动仲裁申请,后公司向法院提起诉讼。

帮助信息网络犯罪活动罪高发

成起诉人数排名第三的罪名

本报讯(记者卢越)记者日前从最高人民检察院了解到,近年来,特别是2020年10月“断卡”行动开展以来,检察机关起诉帮助信息网络犯罪活动罪(下称帮信罪)案件上涨较快,目前已成为各类刑事犯罪中起诉人数排名第三的罪名。

最高人民检察院第四检察厅主办检察官赵玮介绍,检察机关围绕犯罪链条,加强立案监督,深挖案件线索,以上(游)溯下(游),由下(游)及上(游),对于电信网络诈骗及其提供支持帮助的帮信等关联犯罪,实现全面打击。重点打击帮信犯罪分子中的组织者、领导者、骨干分子和行业“内鬼”,对于其他人员尤其是底层人员注重分层处理,加强行刑衔接,做到宽严相济。同时,最高检会同最高法、公安部发布《关于办理电信网络诈骗等刑事案件适用法律若干问题的意见(二)》等规范性文件,先后制发三批典型案例,明确帮信罪法律适用、政策把握等问题。

“2020年以来,各地检察机关转变‘重上游犯罪、轻洗钱犯罪’的观念,认真落实办理上游犯罪同步审查洗钱犯罪线索、同步引导取证等工作要求,切实加大洗钱犯罪相关线索发现、立案监督、追捕追诉等工作力度,推动了洗钱犯罪起诉案件数量的明显上升。”最高检第四检察厅第四办案组主办检察官贝金欣介绍,洗钱犯罪与上游犯罪赃款赃物去向密不可分,最高检根据洗钱犯罪这一特点提出上游犯罪与洗钱犯罪“一案双查”要求,对加大惩治力度起到了积极推动作用。

G 说案

大数据下认定工伤的“工作时间”需甄别

本报记者 周倩

工伤认定关系到劳动者的切身利益,在司法实践中,法院是如何判定职工所受事故伤害是否构成工伤呢?近日,北京市西城区人民法院审理了一起通过甄别大数据,重新认定工伤的案件。

案情简介

2019年6月26日23时许,某出租汽车公司驾驶员郭先生,在家门口的出租车内昏迷。邻居及其家人将其抬进家中,后送医院治疗,于次日确认死亡。

郭先生之妻王女士向北京市西城区人社局提出工伤认定申请。该局对此作出《不予认定工伤决定书》,认为依据某出租汽车公司提交的第三方通信公司关于郭先生车辆2019年6月26日18时至2019年6月27日零时的相关运行数据材料显示:此时间段汽车车门关、空车、ACC关、速度0、里程0,故认为郭先生犯病时,出租车未处于工作状态,郭先生犯病时未在工作时间内,不构成工伤。

为了实质化解行政纠纷,在审理查明事实的基础上,法院充分发挥府院联席会议优势,及时与被告联系沟通,向其反映审理查明的新事实,充分交流了看法。

庭审过程

本案审理过程中,承办法官全面甄别涉案出租车运行数据材料,发现涉案出租车运行数据中车门关是默认数值,车门实际开合无法在后台数据中予以反馈。因此,仅仅依靠出租车后台大数据分析,不能推断出司机郭先生突发疾病时处于非工作状态。同时,考虑到出租车行业的工作性质特点,晚上6点至凌晨通常也属于出租车司机的工作时间,出租车司机的工作场所主要在出租车内。综合考量郭先生犯病的时间属于出租车司机合理工作时间段、被发现时的地点在出租车内等因素,法院倾向于认为郭先生构成工伤。

本案争议的是郭先生受到事故伤害时是否处于工作时间问题。在司法实践中,认定工作时间不仅包括公司规章制度规定的“朝九晚五”打卡时间,也包括工作时间的合理延伸,比如上下班途中以及公司安排的加班时间。工作场所既包括办公室、工厂等具体工作场地,也包括因公外出期间的出差地,还包括在工作时间

以案说法

依据《工伤保险条例》第十四条和第十六条的规定,认定工伤需要满足三个要素:工作时间,工作场所、工作原因,俗称“三工原则”,即在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的,可以认定为工伤。

本案争议的是郭先生受到事故伤害时是否处于工作时间问题。在司法实践中,认定工作时间不仅包括公司规章制度规定的“朝九晚五”打卡时间,也包括工作时间的合理延伸,比如上下班途中以及公司安排的加班时间。工作场所既包括办公室、工厂等具体工作场地,也包括因公外出期间的出差地,还包括在工作时间

内,职工来往于多个与其工作职责相关的场所之间的合理区域。之所以将工作时间和工作场所作合理的延伸,核心思想就是保护职工的合法权益,只要是职工因为工作原因受到了事故伤害,就应当认定为工伤。

工作时间和工作场所都是判断是否属于工作原因的要素。同时,《工伤保险条例》第十六条规定了几种法定的排除情形,比如醉酒、吸毒,故意犯罪,自杀自残等不得认定为工伤。用人单位能够证明职工是由于上述几种情况受到了事故伤害,不得认定为工伤。

北京

二中院晨间“云庭”化解越洋纠纷

本报讯 当事人因为旅居国外,不便出庭参加诉讼,怎么办?近日,北京市第二中级人民法院审监庭江慕南法官审判团队一大早就来到法院,通过晨间法庭线上审理一起赠与合同纠纷案件,成功化解纠纷,保证案件高效审结。

据介绍,王某(男)与张某(女)生有一女小张。王某曾写下《承诺书》,承诺在小张8岁时将诉争房屋赠给小张,办理过户手续,并写明“此承诺不可撤销”。后小张诉至法院,要求王某履行约定,将诉争房屋赠给自己。

因王某旅居海外,且上诉后未委托诉讼代理人,法院难以与其取得联系。为加快案件审理,避免诉讼拖延,江慕南法官通过电子邮件联系到王某,并与王某进行电话沟通,将案件争议焦点、适用的诉讼程序等问题进行释明,劝导王某放弃拖延诉讼的想法。经过法官多次劝导,王某最终同意通过线上方式参加二审诉讼。

考虑到时差因素和工作实际,经过与双方沟通确认,审判团队决定开设晨间法庭对案件进行审理。庭审于早上8点开始,法官通过“云庭”视频对案件事实进行了调查询问。最终,北京市第二中级人民法院判决驳回王某上诉,维持一审判决。

(任青)