

期限过长工资过低?

## 试用期这些糟心事你遇过吗



试用期的本质在于为劳动者和用人单位双方提供一个“考察期”,以便双方决定是否建立长久的劳动关系。然而,有的单位却将试用期变成了自己的违法“保护伞”,随意延长试用期、不办理社保、试用期届满时随意将员工辞退……

其实,我国法律对于试用期期限、工资标准、劳动关系解除等问题均有明确规定,用人单位滥用试用期侵犯劳动者权益,终将承担法律责任。

试用期限约定过长  
超过标准应予赔偿

2017年9月25日,小张入职某咨询公司,担任人力总监。2018年4月10日小张离职,后通过仲裁及诉讼程序,要求咨询公司支付违法约定试用期赔偿金。

审理过程中,法院查明,小张此前与咨询公司签订了期限自2017年9月25日至2019年9月24日的两年期劳动合同,约定试用期6个月,2018年3月25日转正;同时约定试用期月工资标准为2万元,转正后月工资标准为2.5万元。

诉讼中,小张提交了一份2018年3月25日咨询公司向其发送的电子邮件,其中载明“我公司曾与您约定了6个月的试用期,现试用期已经届满,由于您在试用期期间表现良好,现正式通知自今日(2018年3月25日)起转正,希望您继续努力工作”。

对于这份证据,咨询公司表示予以认可,并且承认与小张约定的试用期期限超过了法定标准。但咨询公司认为,小张作为人力总监,应熟悉相关的法律法规,但在职期间一直没有对试用期期限提出异议,应视为对6个月的试用期予以认可,故公司无需向小张支付违法约定试用期赔偿金。

北京市海淀区人民法院审理后认为,根据法律规定,劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月。本案中,咨询公司与小张约定的劳动合同期限为两年,双方之间约定的试用期却为六个月,显然超过了法定标准,咨询公司的行为属于违法约定试用期。

据此,法院判令咨询公司须向小张支付违法约定试用期赔偿金。

试用工资标准过低  
明显违法应补差额

2018年2月20日,小王入职某工程公司,担任技术总监。2018年7月小王离职,后通过仲裁及诉讼程序,要求工程公司支付试用期工资差额。

审理过程中,法院查明,小王与工程公司签订了期限自2018年2月20日至2021年12月31日的劳动合同,约定试用期为3个月,2018年5月20日转正;同时约定试用期月工资标准为8000元,转正后月工资标准为1.6万元。

小王认为,虽然自己在职期间公司一直都按照约定的工资标准,通过银行转账方式向其支付工资,但试用期工资标准过低,不符合国家有关规定,因此要求公司应支付试用期的工资差额。庭审期间,小王提交了银行流水、社保缴费记录、公积金缴费记录、个税扣缴证明等相关证据材料。

对此,工程公司则认为,自小王入职之日起,公司一直按照1.6万的月工资标准向小王支付工资,且试用期工资拆分为两部分发放,其中8000元通过银行转账支付,剩余8000元通过现金方式支付给小王,转正后则全部是通过银行转账方式向小王支付工资,但工程公司并未就其主张提交相关证据材料。

海淀法院审理后认为,小王提交的证据材料与其主张相互印证,而工程公司并未就其主张提交证据材料,应承担举证不能的不利后果。法院进而认定,小王的试用期月工资标准为8000元,转正后月工资标准为1.6万元。我国劳动合同法明确规定,劳动者在试用期的工资不得低于劳动合同约定工资的80%。如果劳动者在试用期的工资低于转正后工资的80%,则劳动者有权要求用人单位以转正后工资标准的80%为基数补足试用期工资差额。本案中,小王的试用期工资只有转正后工资的50%,公司的行为明显违法,须予以补足。

据此,法院判令工程公司按规定向小王支付试用期的工资差额。

试用期无理由解约  
举证不能依法赔偿

2017年7月17日,小方入职某科技公司,担任广告部销售总监。入职时,小方与科技公司签订了期限达3年多的劳动合同,约定试用期为6个月,2018年1月17日转正。然而,小方入职仅1个多月,就于2017年8月30日接到科技公司向其发出的《解除劳动合同通知书》。公司以小方不符合试用期录用条件为由,将小方辞退。

事后,小方通过仲裁及诉讼程序,要求科技公司支付违法解除劳动合同赔偿金。小方认为,科技公司从未告知其录用条件,在职期间公司也从未对其作出过相关考核,自己一直兢兢业业地工作,科技公司是违法解除双方劳动关系。

科技公司则在庭审时表示,公司曾经明确向小方告知了录用条件,并且对小方进行了考核,后经考核认定小方试用期期间不符合录用条件,所以公司与小方解除劳动关系的行为合法,无需向小方支付违法解除劳动合同赔偿金。

然而,经法院释明相关举证责任并予充分举证期限后,科技公司并未举证证明在录用小方时曾明确告知录用条件,也未举证证明对小方进行了考核及小方不能胜任工作的理由。

海淀法院审理后认为,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,但用人单位据此与劳动者解除劳动关系时,应举证证明已经向劳动者明确告知了具体的录用条件,并证明劳动者在试用期间不符合录用条件。否则,用人单位应承担举证不能的不利后果,进而向劳动者支付违法解除劳动合同赔偿金。据此,法院判令科技公司须向小方支付违法解除劳动合同赔偿金。

期望高薪未获满足  
符合标准驳回诉求

赵女士于2017年4月入职某科技公司从事测试工作,双方签订了3年期劳动合同,约定试用期为3个月,并约定月工资标准为8000元。2017年12月,赵女士提起诉讼,要求科技公司按照1万元的标准支付转正后的工资差额。

庭审中,赵女士表示,面试时双方曾经沟通过工资标准,自己明确向公司表示过月薪不能低于1万元,现在公司一直按照试用期的薪资标准支付工资,显然违法,据此要求公司支付工资差额。

对此,科技公司辩称,面试时劳动者有提出薪资期望值的权利,但是最终的薪资标准仍需要由双方协商确定。对于赵女士,公司经过研究决定,提供8000元每月的薪资,虽然约定有试用期,但试用期薪资与转正后薪资一致,这一点赵女士是知情的,双方在劳动合同书中也均有明确约定。因此,赵女士在离职后要求公司按照1万元的标准补发工资,没有依据。

法院审理后认为,法律规定试用期月工资标准不得低于转正后月工资标准的80%,但并不禁止用人单位与劳动者约定试用期与转正后采用同一工资标准,只要用人单位与劳动者约定的试用期工资标准等于或者高于转正后工资标准的80%,且不低于用人单位所在地的最低工资标准,就属于符合法律规定的情形。据此,法院认定赵女士转正后月工资标准与试用期工资标准一致,均为8000元,判决驳回了赵某要求公司支付工资差额的诉讼请求。

劳动合同法  
相关内容

第十九条 劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。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三个月的,不得约定试用期。

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。

第二十条 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百分之八十,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第二十一条 在试用期中,除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外,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。

第三十九条 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。

## 点评

春节过后,大批劳动者开始寻求工作单位。为此,许多用人单位也纷纷发布招聘启事、召开招聘洽谈会,为本单位增添新鲜血液。

然而,一些用人单位却自视在劳动关系中的强势地位,肆意违反劳动合同法等相关法规的规定:有的用人单位应当与劳动者签订劳动合同而不签订,有的用人单位应当为劳动者依法缴纳社会保险却不缴纳,随意侵害劳动者的合法权益。

此外,正像本期案例中所反映的那样,还有一些用人单位在签订聘用合同时随意延长试用期、在试用期中随意解聘劳动者以及试用期工资过低等,挖空心思、绞尽脑汁地牟取不当利益,引起劳动者的不满,破坏了和谐的劳动关系。

对于包括试用期违法在内的各种违反劳动合同法的行为,相关各方决不能听之任之、任其发展,而应当积极作为、携手努力,维护劳动者合法权益,构建和谐稳定的劳动关系,促进经济健康稳定发展。

首先,劳动执法部门和司法部门应当加大宣传、监督和执法、司法力度,在全社会形成依法用工光荣、违法用工可耻,保护劳动者利益光荣、损害劳动者利益可耻的氛围,对于那种随意延长试用期、在试用期中随意解聘劳动者以及试用期工资过低等各种违反劳动合同法、损害劳动者利益的行为,坚决查处、毫不留情,使损害劳动者利益的行为成为人人喊打的过街老鼠。

其次,作为用工主体,任何用人单位都应当把依法维护劳动者权益放在核心位置,增强劳动合同法观念和知识,老老实实、依法依规与劳动者签订劳动合同。同时,劳动者也应当掌握相关法律知识,对于那种耍小聪明、想歪点子,千方百计把自己的利益建筑在损害劳动者利益基础上的用人单位,坚决予以抵制并保留相关证据,决不能忍气吞声,给违法者可乘之机。

(胡勇)