

劳动者试用期权益受损怎么办

■ 辽宁省锦州市人民检察院 杨学友

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，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。

变相延长试用期，法律不认可

袁某与一家公司签订2年期劳动合同，其中约定，袁某为市场部销售员，试用期3个月。试用期满前，公司以袁某表现一般，往后能否胜任销售业务工作不确定等为由，提出再进行为期6个月的考察期，如果袁某不接受，或者考察期不合格，可以走人。考察期月工资依然按标准工资的80%计发。

点评：《劳动合同法》第十九条规定：“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。”本案双方签订的劳动合同期限为二年，其试用期不应超过2个月。可见，公司与袁某约定的试用期已超过法律规定，且试用期满后，公司又以考察期变相延长试用期。

对于公司的违约行为，袁某可要求结束试用期，按正式员工工资标准支付工资。如果公司不同意，并与其解除劳动合同，袁某可依据《劳动合同法》相关规定，要求公司支付赔偿金。

解除试用期，未必公司说了算

在刘某入职公司的试用期内，由于他与公司负责人对某个展会的设计理念不合，双方发生言语争执。事后，该公司以刘某与公司“企业文化、经营理念”不合为由，电话通知解除双方劳动关系。刘某不服申请劳动仲裁，仲裁审理认为，公司没有就解除双方劳动关系具有合理的事实依据提供有效证据，其擅自解除双方的劳动合同不具有正当性，于法无据，遂裁定支持了刘某要求支付赔偿金的请求。



钟瑾/绘