

案例分析

公司违法约定试用期的赔偿责任

案情简介

苏某于2024年6月底从本市某高等学府毕业,7月初通过人才市场招聘会,经过某IT有限公司人事部门的面试、笔试等考核后被录用,主要从事IT客服工作。公司与苏某签订了一份为期2年的劳动合同,约定试用期为2个月,试用期工资为转正后月工资的80%。

苏某工作不到2个月时,公司人事部门认为其业务能力不强,试用期内考核不符合工作要求,于是要求苏某延长一个月试用期,并签订了一份延长试用期的协议。苏某最初不同意,但在公司人事部门的诱导下,违心地签订了协议。

不久后,苏某因延长试用期的问题与公司发生争议,要求公司按试用期2个月转正后的合同约定支付工资报酬,但

公司拒绝,认为苏某的要求无理。双方多次交涉未果后,苏某向公司所在地劳动人事争议调解组织申请调解。调解组织受理后,双方未能达成和解协议,此案随后移送劳动人事仲裁委员会申请劳动仲裁。苏某要求公司按照试用期满后的月工资标准支付违法延长试用期的赔偿金。仲裁委员会受理后,书面通知双方当事人择日参加开庭审理。

庭审答辩

仲裁委在开庭审理时,苏某陈述称:其于2024年7月初通过人才市场应聘,经过面试和笔试被公司录用,从事IT客服工作。公司与其签订了为期2年的劳动合同,约定2个月试用期,试用期工资为转正后月工资的80%。试用期即将届满时,公司要求其签订延长一个



月试用期的协议。苏某表示,其是在公司诱导下违心签订的协议。根据《劳动合同法》规定,公司不能违法延长试用期,因此要求公司按照试用期满后的月工资标准支付违法延长试用期的赔偿金。

公司代理律师则辩称:双方签订的劳动合同约定2个月试用期,但苏某试用期内未能达到公司要求,因此双方又签订协议延长试用期一个月。苏某当时表示同意并在协议上签字,这完全是双方的真实意思表示,不存在胁迫或欺骗。公司认为,苏某具有完全民事行为能力,协议应为有效,因此不同意苏某的仲裁请求。

庭审中,仲裁员主持调解,询问双方是否愿意接受调解,并希望公司依法支付赔偿金。但公司代理人表示,公司老板不同意调解,要求等待仲裁裁决,因此拒绝调解。

仲裁委经审理认为:苏某于2024年7月初进入公司工作,双方签订了为期2年的劳动合同,约定试用期为2个月,试用期工资为转正后月工资的80%。根据《劳动合同法》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。公司以苏某试用期内考核不符合要求为由,再次与其签订延长试用期的协议,缺乏法律依据。仲裁委认定,公司擅自延长试用期的行为违法,应按照苏某试用期满后的月工资标准,支付违法延长试用期的赔偿金。

仲裁裁决

最终,仲裁委员会依法裁决,支持苏某要求公司按试用期满后的月工资标准支付违法延长试用期赔偿金的请求。

案件评析

本案的争议焦点是:用人

单位与劳动者签订二年期劳动合同并约定2个月试用期后,是否可以以劳动者业务能力不足、试用期内考核不合格为由,再次签订协议延长试用期。

根据《劳动合同法》第十九条规定:“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。”同时,法律还明确:“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。”此外,第八十三条规定:“用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的,由劳动行政部门责令改正;违法约定的试用期已经履行的,由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准,按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。”

本案中,公司与苏某签订的延长试用期协议,虽形式上看似双方同意,但实质上违反了《劳动合同法》关于试用期的明确规定。即使苏某签字同意,该协议也因违反法律规定而无效。公司以苏某试用期内考核不合格为由延长试用期,缺乏法律依据,属于违法行为,应承担相应的法律责任。

综上所述,公司擅自与苏某约定延长试用期的行为违法且无效。一方面,劳动人事行政部门应责令其改正;另一方面,公司应按照苏某试用期满后的月工资标准,支付违法延长试用期期间的赔偿金。仲裁委员会的裁决合法合理,公司收到裁决书后,自动改正了违法行为,并向苏某支付了赔偿金。(利明)

政策解读

合同签迟了,双倍工资如何付?

众所周知,新进单位自用工之日起一个月内,应当订立书面劳动合同。合同签晚了,又该如何处理?看下表,告诉你:

签订时间 (自用工之日起)	是否支付 双倍工资	支付起止时间
一个月内	否	——
超过一个月 不满一年	是	为用工之日起满一个月的次日,至补订书面劳动合同的前一日。
满一年	是	自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日。 注:视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同,应当补签。

? i 相关QA

① 签订劳动合同何时生效?

② 劳动合同由用人单位与劳动者协商一致,并经双方在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

③ 自用工之日起一个月内,劳动者不愿签订怎么办?

④ 经用人单位书面通知后,劳动者不愿订立劳动合同的,用人单位应当书面通知其终止劳动关系,无需支付经济补偿,但是应当依法支付其实际工作时间的劳动报酬。



监察之窗

多方借力 细核证据

基本案情

2023年1月,松江区人力资源和社会保障局执法大队(以下简称“松江大队”)收到线索,新桥镇某扩建项目存在拖欠农民工工资情况。松江大队立即展开调查。

经了解,该工程已经在竣工备案阶段,工人已经撤场回家。总包和建设方在是否按约定足额支付工程款和人工费的问题上存在争议,双方各执一词。总包、分包提供了一份拖欠261人工资80余万元的工资清单。为在节前有效化解矛盾,松江大队会同区政法委、新桥镇政府相关部门组织召开了两次协调。协调会上,三方达成初步意见,由建设方支付200万、总包支付200万、分包支付50万,三方将款项汇入新桥镇专门账户用于垫付农民工工资。但正当凑齐款项要支付工人工资时,总包和分包又不同意按照原来提供的工资清单按比例发放,要求一次性解决问题。总包的临时变卦,让人不禁起疑。为进一步查明事实,执法人员与新桥镇相关工作人员加班加点逐一联系工资清单上的261名工人,以确认

欠薪人数及金额。经电话核查,拖欠工资的人数为122人,金额为440万余元。执法人员遂将核查结果通报总包方,指出其提供的工资清单不实。与此同时,将该拖欠农民工工资的案移送公安部门。迫于法律的震慑,总包、分包再次提供了一份经各班组长、建设方、总包、分包共同确认的122人450万元拖欠工资明细,并于3月15日发放到位。对于建设方、总包间的其他工程款支付纠纷,双方通过其他途径予以解决。



还原真相,办案人员在春节前逐一电话联系261名工人予以核实。最终发现总包提供的工资清单不实。

二是借势借力形成合力。在协调阶段,按照属地主导的原则,在新桥镇的统一组织下,区委政法委、公安、建管等部门共同参与,形成合力,提高协调效果。在总包不愿积极解决问题,且提供人员工资清单存在明显错误,有故意造假嫌疑的情况下,大队将案件以涉嫌拒不支付劳动报酬罪移送公安部门,由公安部门进行进一步的侦查。公安部门安排力量逐一询问班组长,在公安部门介入调查的压力下,最终总包、分包在规定的时间内重新提供了准确无误的拖欠农民工工资清单,问题得以有效解决。(海燕 沈静慧)

综合点评

本案中,总包认为工程收入不足以支付人工工资,不愿积极解决问题,想以拖欠农民工工资为由向建设方进一步索要工程款。在处置本起欠薪纠纷时,松江大队及时找准问题症结,多方协同,推进了欠薪矛盾的有效解决。

一是全面核查欠薪明细。由于总包、分包不愿按照先前提供的欠薪明细按比例发放拖欠的农民工工资,事出反常。为