

案例分析

劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的认定

案情简介

2024年3月4日,张女士应聘进入本市某物流公司,从事行政管理工作,月工资6000元。双方签订了为期两年的劳动合同,约定试用期从2024年3月4日起至2024年5月3日止。

2024年5月6日,物流公司以张女士在试用期间不符合录用条件为由,解除劳动合同。双方多次协商未果后,张女士于2024年6月15日向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求物流公司支付违法解除劳动合同赔偿金6000元。仲裁委员会受理了此案。

审理中,物流公司主张,张女士主动学习能力不足,对工作中出现的小问题经常推诿责任,且未提出解决方案。公司还称,双方约定的试用期满日恰逢“五一”假期,因此试用期应顺延至假期后的首个工作日,公司解除劳动合同属于合法行为。

张女士则辩称,她在工作期间尽职尽责,不存在不符合岗位要求的情况。她还指出,物流公司从未明确告知录用条件,且试用期满日遇法定节假日顺延的主张不成立,公司属于违法解除劳动合同。

另查明,劳动合同解除前,张女士的月平均工资为6000元。

争议焦点

物流公司以张女士在试用期间不符合录用条件为由解除劳动合同,是否合法有据?

处理结果

仲裁委员会依法裁决:支持张女士要求物流公司支付违法解除劳动合同赔偿金6000元的请求。

案件评析

试用期是指用人单位和劳动者建立劳动关系后,为相互了解、选择而约定的考察期。根据《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;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。试用期包含在劳动合同期限内。

试用期对劳动关系双方都有重要意义。一方面,用人单位可以考察劳动者的思想品德、劳动态度、工作能力及身体状况,为每个岗位匹配合适的劳动者;另一方面,劳动者也可以了解



用人单位的企业文化、工作内容、劳动条件及薪酬待遇是否符合法律规定和合同约定,从而选择称心的雇主和岗位。

那么,用人单位应如何认定劳动者在试用期间不符合录用条件?解除劳动合同的程序性要求又有哪些呢?

通常情况下,用人单位和劳动者可以通过劳动合同约定或规章制度规定等方式,结合经营需要及岗位特点明确录用条件,并以此作为试用期考核的主要依据。录用条件应当具备“客观明确”“可量化”的标准。《劳动合同法》第三十九条第一项,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。同时,该法第二十一条规定,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。

用人单位以劳动者在试用期间不符合录用条件为由解除劳动合同,需要满足以下程序性要求:

1.试用期约定合法:双方当事人应当通过劳动合同约定试用期,且试用期期限需符合法律规定。试用期的具体期间可通过协商一致确定,但需满足合同期限、签订次数的法律要求。如果仅签订了试用期劳动合同,则试用期不能成立,该期限应视为劳动合同期限。

2.明确录用条件并告知劳动者:现行劳动法律法规虽未对“录用条件”下定义,但用人单位有权根据岗位特点设定具体的业绩目标或工作要求。录用条件不能违反法律强制性规定或带有就业歧视条款。用人单位需将录用条件明确告知劳动者,以便其知晓考核标准。

3.及时完成考核并反馈结果:用人单位需在试用期届满前对劳动者进行考核评价,并及时向劳动者反馈考核结果。根据原劳动部办公厅发布的《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》(劳办发[1995]16号),试用期不存在遇法定节假日换休顺延的说法,用人单位应在试用期满前完成考核。考核结果需通过送达方式告

知劳动者,并说明解除理由。

4.履行通知工会的程序:根据《劳动合同法》第四十三条,用人单位解除员工时,还应当事先将解除理由通知工会并研究工会意见。这一程序性规范对限制用人单位滥用试用期解除权起到了关键作用。

在实践中,许多用人单位未与劳动者约定具体的录用条件或考核标准,或未提供证据证明劳动者不符合录用条件,这容易引发试用期解除劳动合同的争议。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第四十四条,因用人单位作出的解除劳动合同等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。用人单位在试用期满前认定劳动者“不符合录用条件”时,需提供明确的录用条件或岗位要求,并证明劳动者存在不符合录用条件的事实,结合其在试用期内的工作表现进行综合评价。否则,用人单位可能承担违法解除劳动合同的法律后果。

回到本案,物流公司以张女士在试用期间不符合录用条件为由解除劳动合同,但未能提供证据证明双方确认的录用条件,也未充分举证张女士在工作能力、日常表现等方面存在明显不符合岗位要求之处。此外,试用期不存在遇法定节假日顺延的说法,物流公司应在试用期内完成考核。因此,物流公司在试用期届满后解除劳动合同的行为显属不当,应承担违法解除劳动合同的法律后果。仲裁庭支持张女士要求支付违法解除劳动合同赔偿金6000元的请求是合理的。(王海雯 顾松林)

【漫说】

申请劳动仲裁能随便找个仲裁委员会吗?



监察之窗

夏季高温津贴应当如何发放?

基本案情

宝山区人力资源和社会保障局执法大队接到劳动者李某投诉,反映上海某设备安装公司未按规定支付其2022年在职期间的高温津贴。宝山区大队接到投诉后,高度重视,依法对该公司实施了执法检查。

经查,该公司是一家空调设备安装公司,李某为空调安装人员,经常户外露天作业。李某于2022年年初入职,同年7月5日离职,离职时公司结清了李某的工资,但是经李某核对工资明细,发现公司并未支付其2022年6月至7月的高温津贴,与单位交涉一直无果,进而投诉。单位则称根据天气预报,2022年6月份没有一天达到过33℃以上的高温天气,所以不需要发放高温津贴,再说李某7月份就干了几天,未全勤,更不需要支付高温津贴。

了解情况后,宝山区大队执法人员向该公司宣传了关于发放夏季高温津贴的相关法律规定。该公司最终认识到了错误,主动支付了李某2022年6月和7月份的高温津贴。

综合点评

当前处于夏季高温季节,劳动者辛勤工作,依法发放劳动者高温津贴,是保障职工生产安全身体健康,激发职工积极性,创造社会价值的必然之举。根据上海市人力资源和社会保障局发布的《关于调整本市夏季高温津贴标准的通知》(沪人社规[2019]19号)的规定,企业每年6月至9月安排劳动者露天工作以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的(不含33℃),应当向劳动者支付夏季高温津贴,本市夏季高温津贴标准为300元/月。有雇工的个体经济组织、民办非企业单位参照执行。

本案中,李某所在公司对高温津贴的发放标准存在两个错误的认识。第一个是发放高温津贴的条件,根据前述规定,发放高温津贴的两个条件是露天工作和不能采取有效措施将工作场所温度有效降低在33℃(不包含33℃)以下,即满足这两个条件任意一个,就符合发

放高温津贴的标准。因此,高温津贴的发放是不以当月天气温度或白班夜班等为标准,关键是要看用人单位安排的工作环境是否露天,场所温度是否低于33℃。第二个错误认识是发放高温津贴的标准,案例中李某7月份虽未全勤,但是实际工作的5天也符合发放条件,根据公平原则,公司应当按照劳动者当月实际出勤日为标准对高温津贴进行折算发放,案例中李某7月份的高温津贴应为 $300 \div 21.75 \text{ (月计薪天数)} \times 5 \text{ (实际工作天数)} = 68.97 \text{ 元}$ 。

关于高温津贴发放,往往还存在一些“半露天”等工作场所性质难以确定的特殊情况,根据相关规定,企业应当应当结合实际,通过工资集体协商等形式,合理制定发放办法。另外,在此建议用人单位能够真正关心那些在高温环境下辛勤工作的职工,在发放劳动保护性质的夏季高温津贴的同时,也能够做好夏季工作现场清凉饮料的供应,在炎炎夏日,为和谐劳动关系增添一抹清凉。(谢腾飞 沈静慧)