



用人单位违法约定试用期, 需要承担什么法律责任?

【经典案例】

2015年1月1日, 舒某进入上海某技术公司工作, 签订了一份劳动合同, 劳动合同期限为两年, 试用期为六个月。舒某试用期月工资为4800元, 试用期满后月工资为6000元。2015年6月1日, 舒某在该公司工作了五个月后, 认为公司不符合其职业规划而辞职。在申请辞职期间, 舒某发现劳动合同中约定的试用期超过了法律规定的期限, 随后, 舒某因该公司违法约定试用期, 要求公司补足已经履行的超过法定试用期期间的劳动报酬并支付赔偿金。公司拒绝支付, 舒某遂向当地的劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点是：用人单位违法约定试用期, 需要承担什么法律责任?

公司认为, 舒某与本公司在合同中约定的试用期是双方当事人达成一致意见的结果, 所以, 公司并没有违反合同的约定, 不需要向员工赔偿。

仲裁委员会认为, 技术公司与舒某的劳动合同期限是两年, 按照《劳动合同法》第十九条规定, 其试用期最长应该是两个月, 公司与舒某约定六个月的试用期的行为违反了法律的规定, 公司应当向舒某补足已经履行的超过法定试用期期限的3个月的劳动报酬(6000-4800)×3=3600元并支付赔偿金6000×3=18000元, 合计21600元。

【律师说法】

试用期, 是用人单位考察劳动者是否适合其工作岗位的一个期限, 同时, 也是劳动者感受用人单位该岗位是否适合自己的一个过程。鉴于劳动者在试用期的工资相对较低, 与仍处于试用期的劳动者解除劳动关系较为容易, 有些用人单位往往会通过约定较长的试用期来考察劳动者以降低人力资源成本。

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; 劳动合同期限一年以上三年以下的, 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。”本案中, 技术公司与舒某的劳动合同期限是两年, 按照上述规定, 其试用期最长应该是两个月, 但公司却与舒某约定了长达六个月的试用期, 这种做法明显违法。

又根据《劳动合同法》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。”用人单位违反规定与劳动者约定试用期的, 如果试用期还未实际履行的, 则可以由劳动行政部门责令用人单位改正, 避免违法约定的试用期付诸实践, 有效保护劳动者的合法权益。而如果该违法试用期的约定已经实际履行, 则应由用人单位以劳动者试用期满后的月工资为标准, 按已经履行的试用期的期限向劳动者支付赔偿金。

值得注意的是, 支付赔偿金不能代替正常的劳动报酬。如果劳动者实际履行的试用期超过了法定的最高时限, 则用人单位除了向劳动者支付赔偿金外, 还需要在劳动者已经实际履行的超过法定最高时限的期间内, 向劳动者按试用期满后的月工资标准补足员工的劳动报酬。

在本案中, 技术公司违法约定的试用期超出规定四个月, 而超过规定的试用期已经实际履行了三个月, 因此, 技术公司应依法支付三个月的赔偿金给舒某, 所超出的另外一个月由于并未实际履行, 技术公司无需支付赔偿金。

(文章来源: 微信公众号(上海 HR 劳动法)文章有删改)



官方微信

劳动关系合规咨询

律师专线：400-699-7800-2

非诉类业务

常年法律顾问 规章制度审计 经济性裁员
律师派驻服务 企业法律培训

诉类业务

诉前调解 案件代理

值得信赖的人力资源解决方案提供商
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com