

近日,在上海建桥学院拍摄的高校毕业生秋季校园招聘会场现场。(刘颖 摄 新华社发)

假试用、真使用?

试用期不能成为权益保护真空期

25岁的张倩今年4月在上海找到一份工作,与用人单位约定3个月试用期,眼看着就要转正,主管却通知她试用期延长一个月,一心求稳的张倩只能无奈接受。没想到刚过半个月后,她竟收到了主管的口头辞退通知。郁闷的张倩打开了《中华人民共和国劳动合同法》,当看到试用期最长不超过6个月、同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期等法条时,她决定开启自己的劳动维权之路。

如今,一些经历了秋招、春招的年轻人刚刚踏入职场,却又遇到了以“试用期”为名的陷阱。

人力资源和社会保障部前不久发布了一则“试用期避坑指南”视频,提醒劳动者警惕试用期期间的各类陷阱,注意采取合法手段防范用人单位出现的“假试用、真使用”的行为。

“劳动维权没有想象中那么难”

收到主管口头辞退通知后,张倩始终未看到正式的离职证明。与公司沟通无果后,张倩通过上海人社App申请仲裁调解,公司却拒绝调解。迫于无奈,张倩前往劳动监察大队投诉公司在其试用期期间拖欠工资、拒不开具离职证明,随后她前往劳动仲裁委员会立案。不久,张倩便收到了公司拖欠的工资与离职证明。几天后,仲裁委开庭,张倩与公司签署了仲裁委开具的庭后调解书,公司同意了张倩的全部诉求,赔偿两倍经济补偿。

拿到赔偿后,张倩感慨道:“感觉劳动维权并没有之前想象中那么困难,最终结果还是很理想的。”

李叔凡提示,面对不同的劳务陷阱,劳动者应该以不变应万变。有一些流程需要牢记:先去用人单位所在地的劳动监察

大队投诉反映违法事实;如果无法解决问题,去“劳动争议仲裁委员会”申请劳动仲裁,“仲裁”是“打官司”的前置程序;如果对仲裁结果不满意,可以再去法院打劳动官司。一旦起诉,之前的劳动仲裁结果自然无效,不用单独要求撤销。

“维权的重点在于程序,注意先后顺序。”李叔凡谈到,“除了上述的维权程序外,有很多政府部门和社会组织也可以介入劳资纠纷之中,有时候更为便捷。比如工会组织、行业协会,女性朋友可以找妇联。”

在调查过程中,一位遭遇试用期陷阱的应届毕业生在与记者约好采访后却临时爽约,细问原因,对方表示自己最近在专心备考,无法分出更多精力维权,同时她的父母也担心公司会恐吓、报复或是维权

之后劳动仲裁记录会影响她继续求职,不再支持她维权。

对此,李叔凡认为不必太过担心,“首先不要怕,因为用人单位一般不会对咱们的人身安全产生危害。他们图的是利,不公正的劳动关系,目的是给他们创造额外利润,再大的分歧也不至于从民事劳动纠纷升级到刑事犯罪。其次一定要敢于维权,我们国家劳动领域的立法非常完善,而且倾向于保护劳动者权益,法律有了,需要的是我们去运用、去实践”。

对于劳动仲裁记录是否会影响劳动者继续求职,某人力资源服务外包公司市场经理俞路安表示,这种情况仅存在于部分公司,绝非主流。

面对许多人对仲裁记录影响求职的担忧,李叔凡为劳动者们提供了另外一种思路:“我们正常维权获得了法律支持,新的用人单位却对此很介意,不想录用,那这样的公司不去也罢!保不齐也和之前的公司一样处处是坑。其实,我接触过的许多正规公司,调查出来求职者用法律维权并获得应得权益是加分项,恰恰说明求职者理性、有规则意识、懂得用公力救济替代私力救济,这样的员工一定会给公司创造价值。”

有10年从业经验的资深人力资源师李木子谈到试用期陷阱时表示,劳动者首先要对劳动法、劳动合同法等法律知识有基本了解。其次在签署劳动合同时,一定要认真核对:看合同名称,别签成劳务合同;看公司主体,别签成外包合同;看约定的试用期时长;看公司对这一岗位的考核要求;看公司的培养模式等。最后也是最重要的一点,双方针对试用期意见不一致或遇到问题时,要摆正心态,以专业职场人的身份平等地与对方沟通、谈判,不能唯唯诺诺,不敢为自己争取权益,这在用人单位看来反而是非常减分的行为。

早做准备规避试用期可能遇到的风险

李木子提到,找她咨询的大部分企业员工与应届毕业生,更多会询问“如何提高面试通过率”等问题。“关于试用期的问题,许多人都是遇到了才会想到咨询。”

“试用期的劳务纠纷问题一旦产生,如果毫无准备,劳动者再怎么沟通,大概率就是两个结果,要不就是被迫离职,要不就是去申请仲裁。我建议大家将问题前置,早做准备来规避试用期可能遇到的风险问题。”李木子说。

李叔凡也认为,规避试用期可能遇到的陷阱,劳动者需要在入职前对企业做背调:通过企业查询软件看这家公司的官司多不多,近期有没有重大的人员变动和资本增减情况,公司成立后的业务量多寡,公司风评如何等。“这些细节往往能真实反映公司的实际情况,便于我们做出正确的选择。”李叔凡说。

李木子以在咨询中被问到最多的“试

用期考核不合格遭辞退”为例,“现实情况是,很多员工听到即将被辞退的消息时已经蒙了。在入职时他们没有跟企业沟通考核标准,不知道试用期结束应该做到什么样的成绩。企业最后含糊其辞地说你不合适,你也无力反驳。”

李木子提示广大劳动者,入职后除了签署劳动合同外,也要积极主动地与领导沟通绩效考核的指标和标准,了解需要在试用期内达成什么样的结果。“一般正规的公司都会将这些考核指标纳入公司系统,如果你所在的公司没有,就需要你自己去做留痕,比如以微信或发邮件的方式向对方确认考核指标,确认后,你就按照考核指标一条条去做。指标都达到以后,公司再说你试用期考核不合格,你手里有证据,才会有底气去沟通。”

就算对方已经通知你离职,作为劳动者仍然有为自己争取的空间,比如可以跟

用人单位沟通能否加强培训,或者要求调换岗位,“这些都是作为劳动者应有的合法权益”。

李木子在与应届毕业生沟通时发现,他们获取到的各类职场碎片化信息越来越多,却不知道如何灵活运用实际中解决自己的问题。

“拿试用期维权这件事来说,网上到处充斥着教大家如何维权、如何劳动仲裁的碎片化内容,但关于引导大家提前规避试用期风险,在职场中如何与领导、与公司沟通岗位、薪资、考核指标等问题,让自己远离风险,这方面的系统化内容却很少。”根据自己多年以来帮助企业校招的经历,李木子认为,“除了加强市场监管、提升劳动者个人风险意识外,传授系统化的劳动保护知识,高校应该可以做得更好”。

(谭思静 吴欣宇 黄冲,载《中国青年报》)

假试用、真使用?试用期陷阱有哪些

张倩遇到的情况并非个例,在社交媒体平台,有不少关于延长试用期、试用期期满前被辞退、试用期期间不交社保、工资打折扣、恶意拖延不签劳动合同等的维权帖、求助帖,很多年轻网友聚集在帖子评论区,讨论如何申请劳动仲裁、如何维护合法劳动权益。

应届毕业生付小艺则遭遇了“试岗”陷阱。在招聘软件上与某培训公司简单沟通后,对方通知她来“试岗”,工作两天后,付小艺被通知试岗结束,她并不适合这个岗位。可当付小艺向公司索要工资时,却被告知试岗期没有工资。

“我干活了凭什么不给我钱?”不服气的付小艺上网查询相关资料后,向公司提出要申请劳动仲裁,对方态度立刻转变,提出可以向付小艺支付100元作为两天工作的工资。付小艺搬出劳动合同法,“试用期工资应当由单位按照劳动合同的约定和劳动者当月的实际工作天数来按月结算。单位发给劳动者的试用期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或当地的最低工资标准。”一番交涉后,对方同意按照广州当地最低工资标准2300元/月给予结算,向付小艺支付114元工资。

付小艺告诉记者,不少人都在社交媒体平台上讲述,自己有过无薪试岗的经历,但大多都不太清楚试岗期与试用期的区别。

在现实中,许多人都将试岗期与试用期混为一谈,两者虽然只差一个字,概念却差别很大。试岗期并非法律概念,我国劳动法中并无相关规定。实践中,法院会认定试岗期约定无效,并根据劳动合同法第七条“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系”,认定公司与员工存在事实劳动关系,并且该试岗期很可能会被法院认定为试用期。用人单位同劳动者约定无薪试岗期没有法律依据。

民商法律师、知名普法博主李叔凡接受记者采访时谈到,刚毕业的大学生急于求职的心态往往容易被人利用,常见的陷阱有以下三种:一是入职前用人单位要求交保证金,劳动合同法第九条明令禁止用人单位“要求劳动者提供担保或者其他名义向劳动者收取财物”,之所以如此规定,就是发现实际生活中有些用人单位并无招工需求,就为了骗取劳动者的保证金,入职后设置不合理或根本无法实现的考核标准;二是不签订劳动合同或者不给合同原件,虽然法律规定是否形成事实劳动关系与是否签订劳动合同无关,但如果用人单位不签合同,就要警惕对方心术不正,可能想在劳动者维权时增加举证成本;三是试用期期间劳动者遭遇不公正对待,试用期不缴纳社保、试用期工资低于最低工资标准、被老板随意辞退等都是违法的。

“试用期不是老板的任性期,劳动者在试用期内也不是弱势群体,试用期同样享有法律权利。”李叔凡指出,“在试用期或平时工作中,如果大家感受到了不公正待遇,可以在网上搜索一下劳动合同法,该法文字表述相对通俗易懂,一查便知”。

近日有媒体报道,部分企业为了避开试用期用工成本,选择无薪培训轮岗、签短期无薪上岗协议等违法方式“试用”员工,让本该拿到报酬的劳动者白干活。一些企业抱着生存不易,把“我太难了”挂在嘴边以降低求职者的就业预期,转过头来就把企业的“难”转嫁为劳动者的“难”。更有甚者,个别企业从一开始就打定主意外逃薪,明面上用转正机会诱惑劳动者,背地里试用一批裁掉一批,以此获取免费劳动力。当企业突破了法的底线,任何漂亮的借口都不能为其开脱。对企业侵犯劳动者合法权益的行为,必须及时纠偏。

员工应如何试用,《劳动合同法》有明确具体的规定:一方面,法律不承认单独的试用期合同,劳动合同仅约定试用期的,试用期视为劳动合同期;另一方面,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。不难看出,企业利用劳动者急于求职的心态,诱导他们签下的免费劳动合同,实质上是一种“霸王条款”“城下之盟”,从法律上而言是无效的。政府的人力资源和社会保障部门要为劳动者兜住底线,查处违法试工的企业,并支持劳动者合法维权,让局部失衡的劳企关系恢复平衡。

但一味地指责企业,恐怕并不能从源头上解决矛盾。大多数企业在员工试用方面,的确有本难念的经。不少企业对员工在求职阶段的过度包装感到头疼:试用期一般不会让员工进入核心业务,考察难以全面,而一旦转正后若发现员工与期望的能力不匹配,不仅解约需要支付补偿金,再招人还有时间成本的损失。而即使在试用期间发现员工并不符合要求,在司法实践中也常因无法举证遭遇败诉。长此以往,有的企业就总结出了一套规避试用期的套路。

不能为违法找理由,更要为完善想办法。就业不景气、企业试工成本较高既然是客观存在的现象,政府部门就应发挥好引导调节作用,帮助劳资双方更好地磨合。比如,鼓励企业完善试用期制度,在劳动合同订立时细化考核指标。劳动仲裁机构可通过合规培训或以案释法,帮助企业了解如何在法的框架下合理试工。再如,建立用工“红黑榜”制度,让那些真正想招人、提供就业岗位的企业享受便利,给那些蠢蠢欲动想打擦边球的企业提个醒。在劳动者层面,可通过高校、人才市场等节点,加强普法与教育,既让更多劳动者懂得合法权益所在,也倡导务实应聘、诚实劳动的观念,争取让个人能力与岗位要求更匹配。

(袁媛,载《新华日报》)



大学生在山东省青岛市近日举办的高校毕业生专场招聘会上了解岗位信息。(梁孝鹏 摄 新华社发)

企业试工,要守法也要得法

专题 试用期不能成为权益保护真空期