

试用期可以不签劳动合同吗

律师:违法!

H记者 王艳琦

3个月前,小赵入职一家公司担任营销员,劳动报酬由基本工资和销售业绩工资构成。这是小赵做了5年家庭主妇后回归职场的第一份工作,因此她十分重视,工作也非常认真。

入职时,经理告知小赵,公司规定新招聘的员工试用期为6个月,等试用期满后,公司再决定是否签订劳动合同。原本小赵觉得没什么不妥,但近期,比她早几个月入职的2位同事因未完成销售任务离职,工资也扣掉一部分,这让小赵感到压力倍增。

“这也算是我复出后的第一份工作,我想争口气做好它,但再怎么努力都只能勉强完成任务。”小赵越来越担忧自己能否顺利通过试用期。考虑再三,小赵向公司经理提出先签订劳动合同再继续试用的要求,却遭到经理拒绝,小赵开始考虑离职问题。

为此,小赵找到本报“法律帮

帮团”栏目向律师求助,咨询在这种情况下,试用期可以要求签订劳动合同吗?如果离职还能拿到工资吗?

律师解读:
浙江常益律师事务所
林淡秋律师

像本案中小赵所面对的困境在实务中也并不少见,主要是关于劳动合同纠纷的问题,这与我们的日常生活也息息相关。

根据《劳动合同法》第十条规定,“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。”

结合本案中小赵的遭遇,该公司在试用期内用人单位未与她签订劳动合同的做法是违法的,公司聘请小赵成为其员工,就应当在小赵提供劳动之日起的一个月内与她签订劳动合同,不管是不是试用期。

同时,《劳动合同法》第十一



漫画 王悦

条规定,“用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同,与劳动者约定的劳动报酬不明确的,新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行;没有集体合同或者集体合同未规定的,实行同工同酬。”第八十二条规定,“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书

面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。”

也就是说,小赵上班之日起就已经与用人单位建立了事实劳动关系,只要她在正常工作时间内提供了劳动,用人单位就必须支付劳动报酬,同时,按照法律规定,小赵有权要求用人单位支付双倍工资。

检察官奔波三月

只为解开困扰9年的烦“薪”事

H记者 王艳琦 通讯员 钱聪

“这段时间,检察官为我东奔西跑,我拿到了应有的补偿,心里轻松多了。湖州的检察官靠谱,我以后还是继续留在湖州打工。”近日,在送达终结审查决定书时,老郝这样对承办检察官说。

7000多元小标的的案子,却是困扰河南来湖务工人员老郝9年多的烦“薪”事。事情还要从2011年3月开始说起。当时,老郝经黄某招聘就职于某公司,并先后被派遣到长兴县2家单位当保安。

两年时间平静地过去,正当老郝习惯了在湖州的工作与生活时,却毫无征兆地接到了解聘通

知。带着不解与愤怒,老郝找到劳动监察部门,投诉原先就职的公司并申请劳动仲裁。劳动人事争议仲裁委员会作出裁决后,老郝不服,诉至法院。法院作出判决,该公司支付老郝经济补偿金、工资和节假日加班费合计7226.55元,并为老郝补办社保手续。老郝申请执行时,才发现这家公司已经注销,致执行无果。

2019年10月,老郝偶然间发现,招聘他人职的黄某名片上印有两家公司的名称。原公司已经注销了,那可以告另一家公司吗?于是,老郝又就另一家公司提起劳动仲裁及起诉,但都未获得支持。

9年多的诉讼信访,让老郝无

法安心工作,心理、经济上的负担让老郝终日愁容满面。前些日子,老郝向湖州市检察院申请监督。受理案件后,承办检察官调阅了法院卷宗、相关民事案件法律文书等材料,询问了各方当事人,经审查认为,法院系列裁判并无不当。

“但是这样的结果,老郝作为劳动者的合法权益不能得到及时保护,看来我们还得继续调查下去。”为此,检察官又进行了大量的调查核实工作,发现两家公司在财务、人员等方面均有混同,两公司实质上是“一套人马,两块牌子”。

为此,检察机关建议法院将另一家公司追加为被执行人。但检察官为老郝设身处地考虑了良

久,觉得对于老郝来说,帮助他实质性解决问题,尽快了结这一波三折的诉讼,拿到补偿款才是老郝最想得到的结果。因两家公司均未开通社保账户,对无法补缴社保的损失,提出由现存的公司予以适当补偿的方案,得到老郝的认可。

经过检察官3个月的调查和协调,老郝终于拿到了迟到9年的补偿款,湖州市检察院依法作出终结审查决定。案子标的虽然很小,却是当事人老郝天大的烦“薪”事。“对于民事监督案件,我们通过充分调查核实、释法说理等方式推进民事争议的实质性化解,依法维护劳动者的合法权益。”湖州市检察院相关负责人说。

公司暂迁新址 住宿无法满足职工家庭居住

员工能索要经济补偿吗

H记者 陆晓芬 通讯员 杨妍斌

吴兴法院近日判决一起劳动关系案件,确认李某和热水机公司之间的劳动关系解除,驳回李某的其他诉讼请求。

据悉,李某于2017年2月12日入职某热水机公司。双方劳动合同约定李某工作地点为热水机公司埭溪工厂,如公司根据经营及业务需要调整李某工作地点的,需征得李某同意。2020年5月21日,热水机公司需要对埭溪工厂的车间生产线进行改造,召开了搬迁动员会,李某参加会议并同意选择乘坐通勤班车,往返新的上班地点即热水机公司德清工厂。

同年6月2日,因热水机公司尚未妥善安排通勤班车,李某自行驾车前往德清工厂上班,并要求公司为其安排住宿。热水机公司为李某提供了两处员工宿舍供其选择,但李某均以住宿条件无法满足夫妻家庭居住需要为由予以拒绝。次日,李某拒绝前往德清工厂上班,并自行在埭溪工厂打卡考勤。

2020年6月5日起,热水机公司安排通勤班车,但李某仍未至德清工厂上班。2020年6月18日,李某书面通知热水机公司解除劳动关系。后李某提起劳动仲裁,要求确认双方之间的劳动关系解除,并以公司未按劳动合同

约定提供劳动条件为由主张经济补偿金。仲裁裁决确认双方之间的劳动合同解除,但驳回李某关于经济补偿金的仲裁请求。李某不服仲裁裁决,向法院提起诉讼。

吴兴法院审理认为,李某与热水机公司签订的劳动合同系双方当事人真实意思表示,内容未违反法律法规的强制性规定,应属合法有效。李某书面通知热水机公司解除劳动合同,热水机公司确认已收到且无异议,故双方劳动关系已解除。

热水机公司基于生产经营需要,征得李某同意后,调整李某的工作地点,并提供通勤班车或住宿供李某选择。李某自愿选择乘

坐通勤班车上下班,并持公司出具的工作调动通知函前往该公司的德清工厂报到上班。因此,热水机公司调整李某工作地点的行为未违反双方合同约定。通勤班车及宿舍并不当然属于必要的劳动条件,双方劳动合同亦未对此作出明确约定,且热水机公司在调整工作地点后不久即妥善安排了通勤班车,对李某的住宿要求先后两次给予积极回应。李某的妻子非该公司员工,李某要求公司免费提供满足其家庭居住需求的宿舍明显超出了劳动所需的必要范畴。因此,李某以公司未按约提供劳动条件为由主张经济补偿金的诉讼请求,于法无据,不予支持。



扫一扫
查看更多内容



扫一扫
查看更多内容