

新入职员工表现一般 单位想延长试用期可行吗?

通讯员谢炳城报道 试用期,是指用人单位对新招收职工的思想品德、劳动态度、实际工作能力、身体情况等进行进一步考察的时间期限。《劳动合同法》第19条第2款规定,“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。”

如果某个员工在试用期间表现平平,用人单位一时又找不到更合适的人员,想再考察一段时间看看怎么办?事实上,在遇到上述情形时,用人单位常常采取与劳动者友好协商延长试用期这种“折中”的方式来进一步考察劳动者。那么,对于延长试用期,用人单位该如何操作,应当注意哪些事项呢?

经双方当事人协商同意

《劳动合同法》第35条规定,“用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。”可见,变更劳动合同是法律赋予合同双方当事人的权利,是授权性规定,并非法律强制性规定。

在实务中,用人单位和劳动者

任何一方,认为需要延长试用期的,均可以向对方提出意向(一般是由用人单位向劳动者提出),发出要约,对方在接到要约后,作出相关意思表示,或拒绝,或同意,或进一步协商。无论是哪种意思表示,双方当事人都应当在完全自愿的前提下,表达自己的真实意思。需进一步协商延长试用期的,双方当事人应当就延长的相关期限、待遇等,依照平等自愿、诚实信用的原则,进行充分地沟通,任何一方不得将自己的意思强加在对方身上。任何一方不同意延长的,另一方不得单方面延长。

应当在试用期届满前提出

其一,劳动合同双方当事人任一方认为需要延长试用期的,必须在劳动合同期满后、在试用期届满前提出。前者是提出延长试用期的存在要件,只有在劳动合同期满后,双方已经约定了试用期限,并在此基础上提出延长试用期的意向。后者是提出延长试用期的

合法要件,必须在试用期届满前提岀,如果试用期届满再提出延长试用期,为二次约定试用期,违反《劳动合同法》强制性规定。

其二,用人单位与劳动者订立劳动合同,双方约定无试用期的,在用工之日前,双方当事人任何一方均可向对方提出增加试用期的意向;用工之后,则不得再提出增加试用期,约定试用期或非法律强制性规定,用人单位开始用工后,表示放弃了对劳动者进行试用的权利,不得再向劳动者提出增加试用期的要求。

其三,《劳动合同法》第19条第3款规定:“以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的,不得约定试用期。”第70条规定,“非全日制用工双方当事人不得约定试用期。”此两种情形,用人单位不得约定试用期,当然也就不存在延长试用期了。

延长后的试用期不得超过法定期限

《劳动合同法》第19条第1款

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不满三年的,试用期不得超过两个半月;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。”用人单位与劳动者订立劳动合同时,所约定的试用期限,不得超过该款规定的上限期限。

劳动合同双方当事人经协商一致延长试用期的,延长后的试用期限不得超过《劳动合同法》第19条第1款规定的上限期限。比如,用人单位与劳动者订立了3年期限的固定期限劳动合同,约定试用期为2个月,后经双方当事人协商一致延长1个月的试用期,延长后的试用期限为3个月,符合“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”的规定。

延长试用期应当采用书面形式
其一,根据《劳动合同法》的规定,除非全日制用工外,用人单位与劳动者无论是新订立劳动合同,还是变更劳动合同,都应当采用书面形式。劳动合同双方当事人经协商就延长试用期达成一致意见的,应当订立书面的劳动合同变更协议,载明变更内容,双方当事人在协议文本上签字盖章。

其二,《劳动合同法》第35条第2款规定:“变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”劳动合同变更协议作为劳动合同附件保存,与劳动合同具有同等法律效力。

为保障社会稳定,构建和谐劳动关系,减少劳动纠纷,建议用人单位尽量在与劳动者初次订立劳动合同时,在不违反劳动法规定的前提下,根据劳动者所从事工作岗位的技术含量,充分评估所需的考察期限,籍以约定好相对适当的试用期限,尽量避免事后延长试用期的行为。

(作者系高级人力资源管理师、高级劳动关系协调师)

定,除非全日制用工外,用人单位与劳动者无论是新订立劳动合同,还是变更劳动合同,都应当采用书面形式。劳动合同双方当事人经协商就延长试用期达成一致意见的,应当订立书面的劳动合同变更协议,载明变更内容,双方当事人在协议文本上签字盖章。

其二,《劳动合同法》第35条第2款规定:“变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”劳动合同变更协议作为劳动合同附件保存,与劳动合同具有同等法律效力。

为保障社会稳定,构建和谐劳动关系,减少劳动纠纷,建议用人单位尽量在与劳动者初次订立劳动合同时,在不违反劳动法规定的前提下,根据劳动者所从事工作岗位的技术含量,充分评估所需的考察期限,籍以约定好相对适当的试用期限,尽量避免事后延长试用期的行为。

(作者系高级人力资源管理师、高级劳动关系协调师)

工报时评 交钱代做 安全生产台账 匪夷所思!

■吴杭民

近日,中央纪委国家监委网站刊发了这样一则新闻,无锡市惠山区纪委监委日前召开警示教育会,对该区某信息物流园区管理办公室副主任孙某违纪违法案进行通报剖析,指出监管人员与企业主内外串通造假、敷衍安全检查反映的监管制度漏洞。

荒唐至极!匪夷所思!

如果安全生产台账都可以上串通造假、成为一部分人敛财的工具,那么,安全生产工作如何能始终坚持人民至上、生命至上?安全生产工作的监管非同寻常,事关人民群众根本利益,事关改革发展和社会稳定大局。如果这样的公权力都被亵渎扭曲,成为一部分人中饱私囊的手段,保障人民群众生命财产安全,岂不是成了一句空话?

在谋私的权力之下,企业的安全生产工作,竟然可以通过贿赂来“达标”“通过验收”。正如无锡市惠山区不少企业主和盘托出的实情:“这都是园区办帮我们做的,我们也是图省事,交钱代做了。”“不找办公室做,就通不过上级检查,不如花钱买平安。”当安全生产工作沦为“花钱买平安”,平安真的能来吗?如此一来,变味走样的安全生产工作,怎么能坚决防范和遏制重特大事故发生?岂不是滑天下之大稽!

保障人民群众生命财产安全,始终坚持人民至上、生命至上,需要切实加大安全监管执法力度——交钱可以做安全生产台账,安全监管执法成了中饱私囊的“权术”,不值得我们深刻反思并“亡羊补牢”吗?保障人民群众生命财产安全,始终坚持人民至上、生命至上,需要切实加大安全监管执法力度——交钱可以做安全生产台账,安全监管执法成了中饱私囊的“权术”,不值得我们深刻反思并“亡羊补牢”吗?

法治赋能 区域发展一体化

“携手长三角 法治助共富”主题普法活动暨全省市场监管系统宪法宣传月启动仪式在嘉善举行

本报讯 记者羊荣江报道

12月1日,“携手长三角 法治助共富”主题普法活动暨全省市场监管系统宪法宣传月启动仪式在嘉善县举行。“长三角”三省一市市场监管部门就法治合作备忘录达成共识,明确在推进“法助共富、法护平安”行动,助推助企纾困解难行动和推动法治市场监管建设等方面开展合作。

上海市、江苏省、浙江省、安徽省三省一市市场监管部门以此活动为契机,在区域法治合作上积极探索,就“法治赋能区域发展一体化 聚力建设共同富裕示范区”达成共识。

除主场活动外,分会场还组织开展了习近平法治思想宣讲,对相关行业企业实施《浙江省反不正当竞争条例》合规辅导。同时,省特科院、省计量院、省轻工院、方圆检测集团等单位有关人员,组织开展了场外法律咨询活动,提供计量鉴定、检验检测、特种设备安全知识普及等系列惠民企服务,实现精准普法和公益普法相结合,切实回应相关市场主体和人民群众的法律服务需求,力争让更多法治成果惠及群众、惠及企业、惠及社会。

“防骗课堂” 搬进药厂会议室

近日,台州市公安局椒江分局章安派出所民警来到辖区浙江江北药业有限公司,开展防骗宣传进企业活动。民警通过案例播放、资料发放、现场讲解等方式,进一步提高员工防范电信网络诈骗意识,有效预防和减少涉企电信网络诈骗案件的发生。

图为民警向员工讲解如何防范电信网络诈骗案件。通讯员何文斌摄

交通安全进校园 守护学子平安路



12月1日,台州市路桥区交警部门组织民警深入各中小学校开展交通安全常识宣传,以进一步增强学生交通安全意识。通讯员蒋友青、张莎莎 摄

让租客居住更安心

绍兴柯桥投入1200万元整治出租房火患

本报讯 通讯员余昌龙、郑兰报道 “投入经费整改火灾隐患,让租客住得安心,我们 also 安心。”近日,绍兴市柯桥区柯岩街道澄湾居党总支书记王建华说起居住出租房消防安全综合治理成效时颇为自豪。

据介绍,2021年底澄湾居总户数739户,常住人口2262人、外来人口3232人,农村自建房859幢。以往因为外来承租人口多,居住出租房中存在电线私拉乱接、逃生通道堵塞、自建房改建出租等消防安全隐患。这次整治中,对出租房的电气线路进行了全面改造,还配备了独立式感烟探测器、防毒面具、逃生

软梯、报警装备等消防设施,安装了应急照明灯、疏散指示标识等,并对出租房进行“红黄绿”动态监管。

“针对澄湾居道路狭窄消防车无法进入,公共消防设施欠缺的实际,利用河道比较密布的特点,我们沿河安装了15台一键启动式的消防泵,一旦有紧急情况,就可以利用配备的消防设施进行灭火,能够方便快速地处置警情。”绍兴市柯桥区消防救援大队防火干部黄喜龙说道。

“消防安全硬件配上去,软件方面的消防安全管理跟上去,我们晚上睡觉都能踏实、安稳一点,租户心里面也高兴。”房东钱利娟说。

据了解,今年8月以来,绍兴市柯桥区柯岩街道紧盯居住出租房消防安全隐患整治,建立“7+3”整改标准。

“针对澄湾居道路狭窄消防车无法进入,公共消防设施欠缺的实际,利用河道比较密布的特点,我们沿河安装了15台一键启动式的消防泵,一旦有紧急情况,就可以利用配备的消防设施进行灭火,能够方便快速地处置警情。”绍兴市柯桥区消防救援大队防火干部黄喜龙说道。

“消防安全硬件配上去,软件方面的消防安全管理跟上去,我们晚上睡觉都能踏实、安稳一点,租户心里面也高兴。”房东钱利娟说。

以案释法

上班第一天摔伤,可向公司索赔吗?

公司还没和员工签订劳动合同,员工第一天来上班就摔伤了,算工伤吗?员工可以向公司索赔吗?近日,湖南省岳阳市湘阴县人民法院就审理了这样一起劳动争议纠纷案件。

案件详情

2021年6月9日,原告杨某应邀前往被告某建设公司从事装模工作,约定工资按天发放。上班第一天,杨某在施工过程中由于脚下打滑不慎摔倒,导致右手上伤。出院后,杨某向湘阴县人社局申请工伤认定,其伤情经鉴定构成工伤八级伤残。

原告、被告就赔偿事宜未达成一致意见。2021年8月24日,杨某提出劳动争议仲裁申请,仲裁委裁

决由被告赔偿107498元。杨某不服该裁决,遂诉至法院。

经审理查明,杨某在上班第一天工作时受伤,双方虽未签订劳动合同,但被告某建设公司已按月工资4931元的缴纳基数为杨某购买了工伤保险,原告受伤后已向其支付各项费用共42696.1元(包含医疗费22696.1元)。

法院判决

法院审理认为,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。杨某系被告某建设公司临时聘请从事装模工作的工人,虽未签订书面劳动合同,但并不影响双方劳动关系的认定。

本案争议点在各项工伤赔偿标准的确认。因杨某系临时工,在

上班第一天受伤,又不能举证受伤前12个月平均工资,仲裁委以被告缴纳工伤保险的基数4931元作为杨某工资计算工伤赔偿数额,符合《湖南省实施〈工伤保险条例〉办法》第二十六条第四款“终止劳动关系或者解除劳动(聘用)合同时,工伤职工本人工资低于本统筹地区上年度职工平均工资60%的,按本统筹地区上年度职工平均工资的60%计算和支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金”的规定,应予认可。

关于一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金,依据《湖南省实施〈工伤保险条例〉办法》第三十条规定“五级至十级工伤职工自愿与用人单位解除或者终止劳动关系,距法定退休年龄超五年的,应

当按照本办法第二十八、第二十九条的规定支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金;不足五年的,每减少一年扣除20%,但最高不得超过全额的90%。”杨某伤情评定伤残等级时已年满58周岁,故法陘认可,裁决书扣除2年即40%的补助。

停工留薪期,即职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的期间。2021年6月9日至原告受伤等级评定结论确定之日即2021年7月22日,秉持维护劳动者权益原则,确定停工留薪期为2个月。

综上所述,法院判决被告某建设公司向原告杨某支付工伤待遇费用共计107498元。目前,该案判决已生效,建设公司已赔付全部

金额。

法官提醒

从用工之日起,劳动关系就成立。无论是上班第一天或是在试用期,自劳动者为用人单位提供劳动开始,二者之间的劳动关系即已建立。在工作时间工作场所内工作受到的事故伤害,应当被认定为工伤,并依法享受工伤待遇。

此外,用人单位与劳动者应当及时签订书面劳动合同,明确双方的权利义务,并对劳动者进行上岗前培训,让劳动者熟悉流程、安全规范等。当然,用人单位也应依法履行行为劳动者缴纳社会保险等义务,在有利于保护劳动者权益的同时,也减轻自身损失。

(来源:中国普法)