



## 员工在试用期间不合格,单位能否再次与其约定试用期?

### 【经典案例】

2014年2月,林某进入了上海某公司担任销售工作。双方签订了一份为期3年的劳动合同,试用期为6个月,从2014年2月22日至2014年8月21日。

2014年6月,通过一段时间的观察和绩效考核,林某的主管告知其由于在试用期内考核不合格,长期无法完成公司下达的指标,故公司决定将与他解除劳动合同。林某表示自己仍非常想留在公司,因此多次向公司领导反映相关情况。公司看到林某非常有诚意,最终同意将林某暂时留下,但是公司仍然决定继续对其进行试用。于是,双方达成如下协议:1、双方重新约定试用期从2014年7月11日至2015年1月10日……3、如林某在新一轮的试用期中进行的考核被认定不合格的,公司依旧可据此解除劳动合同。

2014年11月,公司以林某在试用期内考核不合格,不符合公司的录用条件为由解除了与林某的劳动合同。

林某不服,向劳动争议仲裁委员会提请仲裁,要求与公司恢复劳动关系。

### 【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为:双方延长试用期的协议是否有效?

仲裁委员会在审理时林某认为,《劳动合同法》规定的试用期最长为6个月,该协议因违反法律规定无效,所以公司不能以试用期内不符合录用条件为由解除其劳动关系。

公司在庭审答辩时认为,由于林某提出新一轮试用的申请,公司才与其签署了协议。该协议是双方真实意思的表示,并且没有欺诈、暴力威胁等情形,因此该份协议是有法律效力的。

仲裁委员会经审理后认为,公司的解除行为违反了《劳动合同法》第19条的规定,现劳动者要求继续履行劳动合同,双方应继续履行劳动合同。

### 【律师说法】

本案中的林某虽提出申请,并由双方协商同意约定新一轮的试用期,但是通过对双方的劳动合同、重新约定试用期协议的内容和履行情况不难发现,公司与林某之间关于重新约定试用期协议的行为,其本质上是对试用期进行延长。

根据《劳动合同法》第19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……”。

《劳动合同法》对试用期的期限有法定的标准,规定的试用期上限是6个月。这样的立法背景在于在实际用工中,用人单位利用优势地位、滥用试用期侵犯劳动者权益的现象比较普遍,为了保护劳动者的合法权益,防止用人单位滥用试用期,法律做出如此规定。这是一种强制性标准,并不允许用人单位超出标准随意约定试用期期限。

因此,在本案中,尽管双方签署了对林某试用期进行延长的协议,而且没有欺诈、胁迫等情形,但是由于违反了法律的强制性规定,该协议是无效的。在2014年8月21日以后,双方试用期结束,不得再适用试用期解除的情形。公司不能再以试用期的规定解除劳动关系,故林某主张与公司恢复劳动关系的请求,于法有据,应予支持。

文章来源:中国法院网 内容有删改



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!  
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com