



如员工的试用期与医疗期重合,单位能否延长其试用期?

【经典案例】

杨某于2015年8月5日进上海某餐饮公司担任经理,双方签订期限自2015年8月5日至2018年8月4日的劳动合同,试用期自2015年8月5日至同年12月4日。2015年9月10日至15日,杨某在住院治疗,2015年10月,杨某全月病假。2015年11月4日,公司要求延长杨某试用期,后双方签订延长协议书,约定延长试用期为2015年8月5日至2016年1月4日。2015年11月28日,杨某申请仲裁,要求公司支付违法约定试用期的赔偿金,后双方涉诉。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为:如员工的试用期与医疗期重合,单位能否延长其试用期?

经法院审理,具有民事行为能力的人在不违反法律或社会公共利益,意思表示真实的情况下,所达成的协议,合法有效。另根据《劳动合同法》规定,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。现杨某与公司劳动合同期限为三年,双方签订变更协议书,约定延长试用期为2015年8月5日至2016年1月4日,该约定未超过法律规定的六个月试用期限,且为同一试用期限的变更,因而协议未违反法律强制性规定。试用期是用人单位和劳动者相互考察的时期,本案双方在劳动合同中虽然约定试用期为2015年8月5日至同年12月4日,然而杨某却实际长期在休病假,其并未完整地履行试用期职责。在此情形下,公司通过与杨某协商签订书面变更协议书,在《劳动合同法》规定的三年期劳动合同试用期的法定期限内,采取延长试用期的方式,以达到充分考察杨某的思想品德、劳动态度、实际工作能力和身体状况等综合素质的目的,于法不悖,故杨某主张违法约定试用期的赔偿金,无相应的事实及法律依据,法院难以支持。

【律师说法】

根据《劳动合同法》第十九条规定:“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。”试用期内,用人单位可对劳动者的实际工作能力等进行考察,劳动者也可以考察用人单位提供的工作岗位是否符合预期,由于法律允许试用期工资低于转正后工资且用人单位可以劳动者试用期不符合录用条件为由解除劳动合同,故为避免用人单位滥用试用期规则损害劳动者利益,法律划定了试用期的上限。于本案中,杨某与公司签订为期3年的劳动合同并约定了低于法定最高上限的4个月的试用期,完全符合法律规定。但是随后杨某分别于2015年的9月10日至15日、2015年10月全月休病假,也就是说4个月的试用期有较长时间未正常到岗上班。虽然杨某作为公司员工,在试用期内依法可享受医疗期待遇,但试用期作为劳资双方相互考察的期间,杨某长期休病假的情形客观上导致公司对其工作能力、业务水平、思想品德等方面无法进行充分的考察。综上所述,公司与杨某协商一致,在法定最高上限以内延长试用期,此非公司滥用试用期规则之行为,而且杨某亦无证据证明其系因欺诈、胁迫而违背真实的意思表示在试用期变更协议书上签字,杨某作为完全民事行为能力人应对其法律行为承担相应责任,故杨某主张违法约定试用期的赔偿金,于法无据,不予支持。

但是,如果用人单位与劳动者约定的试用期,已经达到法定最高限的,则不建议延长试用期。若劳动者试用期与医疗期重合的,用人单位可在劳动合同中与劳动者约定或在经过民主公示程序的规章制度中规定,在试用期内,无论因何种原因,劳动者累计缺勤若干工作日(包括事假、病假等各类假期和旷工导致的缺勤)以上,视为不符合录用条件,用人单位可以单方解除劳动合同。

案例来源:中国法院网 文章有删改



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