



扫码阅读



这些试用期『陷阱』员工有权说不

江西省兴国县人民法院

颜东岳

延长试用期、压低试用期工资、拒不办理社会保险等，是一些用人单位利用试用期设立损人利己的常见“陷阱”。面对这些情况，员工该如何处理？

试用期过长 有权索要赔偿

一家公司为降低用工成本，在与新入职员工签订劳动合同时，总是尽量延长试用期。在与吴女士签订为期两年的劳动合同时，公司将试用期定为6个月。在劳动合同到期离职时，吴女士能就此索要赔偿吗？

点评：吴女士可以索要赔偿。《劳动合同法》第十九条规定：“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。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。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。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。”与之对应，公司与吴女士签订为期两年的劳动合同，试用期理应不超过二个月。

同时，该法第八十三条规定：“违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。”

工资过低 有权要求补偿差额

李女士与一家公司签订书面劳动合同时，约定试用期内工资是正式员工工资的40%。几个月后，李女士得知她的试用期工资低于公司所在地的最低工资标准，根本无法维持生活，于是要求公司给予适当补偿，但被公司以“已约定在先”为由拒绝。李女士有权要求补偿吗？

点评：李女士可以要求补偿差额。《劳动合同法》第二十条规定：“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。”即对试用期工资底线，法律有明确规定。与之对应，公司只按40%向李女士发放试用期月工资无疑是违法的，其自然应当按照80%的标准向李女士补偿差额。

值得一提的是，如果用人单位与员工对劳动报酬没有约定或约定不明确，可按集体合同的80%支付；没有集体合同或者集