

试用期考核不合格,四种情形法律不认

虽然,用人单位对劳动者试用期考核录用具有决定权,但这绝并不意味着用人单位可以随意设置考核条件,考官随意做出主观评价就可决定劳动者的命运。至少下面四种情况,法律不能支持。

本版图片来自网络



单位及时如数发工资,员工能否索要工资条?

编辑同志:

鉴于无法知道自己每月工资的扣除、增发情况,也无法了解超产奖、加班费是否发放、发放了多少等详细信息,我们曾多次要求公司向你们提供工资条。但却一再遭到拒绝,理由是公司已及时、如数发放工资,从不少发大家一分钱,也从未拖欠大家一分钱,如果确有疑问也可以个别去财务查询,故其没必要专门提供工资条。请问:公司的理由成立吗?读者:宋丽琼等15人

宋丽琼等读者:

公司的理由不能成立,即你们有权要求其提供工资条。

一方面,向员工提供工资条是公司的法定义务。《工资支付暂行规定》第六条规定:“用人单位可委托银行代发工资。用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字,并保存两年以上备查。用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。”其中所指的工资清单,也就是通常所说的工资条,内容包括工号、员工姓名、基本工资、职务工资、福利费用、应发工资、实发工资等等,不仅能比较全面地反映员工每月工资情况,还能反映出是否扣除员工的养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险、住房公积金及个人所得税等等。而从上述规定可以看出,无论用人单位是否按时、足额发放工资,都具有向员工提供工资清单的义务。其立法本意,无疑是为了保障员工的知情权和监督权。与之对应,公司同样不能拒绝提供,给你们知情权、监督权的行使制造障碍。同时,工资条还具有证据性质,如劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条规定,在用人单位未与劳动者签订书面劳动合同时,可以将工资条作为认定双方存在劳动关系的参照凭证。故从这一层面上看,公司还侵犯了你们的取证权。另一方面,如果公司固执己见,你们可以通过向劳动行政部门投诉来维权。因为《劳动法》第八十九条规定,就用人单位的违法行为,可以由劳动行政部门给予警告,责令改正;对劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。第一百零五条也指出:“违反本法规定侵害劳动者合法权益,其他法律、行政法规已规定处罚的,依照该法律、行政法规的规定处罚。”《工资支付暂行规定》第十八条同样表明:“各级劳动行政部门有权监察用人单位工资支付的情况。”

顾东岳

一、试用期考核评分办法不具合理性,法律不认

【案例】蒋丹2019年5月入职时签收《职工手册》一份,手册中《行为准则》第2.10条:“员工间互相泄露、议论本人及公司他人的工资数额”、《人事管理制度》第4.2条:“试用员工有品行不良,或者职业操守较差,公司可随时停止试用,予以解除……”等。公司以此作为蒋丹试用期考评内容。试用期期间的8月4日,公司向蒋丹发出《解除劳动合同通知书》,理由为向人事部门询问打探他人薪酬,在办公场所公开议论,造成不良影响;试用期间个人业务及工作态度受到其他部门人员及分管领导的投诉等。经蒋丹申请,仲裁委审理认为,公司考核评分办法不具合理性,解除劳动合同理由不成立,遂裁决,双方继续履行劳动合同。

【评析】本案公司与蒋丹解除劳动合同的主要理由是:蒋丹违反公司规章制度,在试用期不符合录用条件,其提交的主要证据是人事行政主管、部门经理、公司总裁助理等人出具的各单项考核情况说明以及《员工试用期评估表》里各部门领导考评意见,其《员工试用期评估表》内容有主观随意性,评分办法不够客观,不具合理性,公司以蒋丹违反公司规章制度及不符合录用条件解除其劳动合同,事实不清,证据不足,不能得到法律支持。

二、考官主观评价,不能替代客观事实依据

【案例】2018年11月3日,江水平入职某科技公司时,双方签订《新员工试用期协议书》载明:试用期间,江水平如不适合本职工作,双方均可随时解除试用。一个月后的2019年1月4日,公司向江水平出具《试用期员工阶段考核表》载明:“个人评分78分;导师评分63分;导师评语,工作不积极主动,技术水平很难再提高;用人单位负责人评语,工作不积极主动,正常上班时间闲事过多;结果,试用期不合格。公司遂与江水平

解除劳动合同。经江水平申请,仲裁委裁决:1、撤销公司作出的试用期解除劳动合同通知书的决定,公司与江水平继续履行劳动合同;2、公司支付江水平2019年1月10日至4月30日期间工资73793.1元。公司不服向法院提起诉讼,未能得到法院支持。

【评析】《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十三条规定,因用人单位作出的辞退、解除劳动合同而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。公司虽主张江水平试用期考核不合格,但仅提供部门领导对江水平的评语,更多的是考核人的主观评价,未有相应证据,缺少相应客观事实依据。公司以“考官”主观评价代替考核标准与考核不合格的具体事实证据,不能得到法律支持。

三、考核内容标准未告知,对劳动者无约束力

【案例】杜荆洲与某环保科技有限公司签订劳动合同约定试用期为6个月。公司掌握的试用期考核标准分三大项,每项分四种等级,第一个月考核总分在95分(含)以上者,且无任一项为C级者可提前转正;前两个月考核总分在60分(含)以上,且无任一项为D级者为合格者正式任用;60分以下者为不合格者,则不予任用或继续使用。杜荆洲第三个月评分为50分,其中两项为D级。部门主管给出试用意见为辞退。据此,公司以杜荆洲担任商务经理一职,不能在拓展商务业务方面有效开展工作,且经过一段时间工作实践,仍不能达到公司对商务经理的要求为由,与其解除劳动合同。经杜荆洲申请,某仲裁委裁决:撤销环保科技有限公司辞退通知书,继续履行与杜荆洲的劳动合同;并支付杜荆洲2019年6月至11月15日工资20134元。

【评析】劳动者与用人单位之间是平等主体关系。公司的录用条件、试用期考核标准必须向劳动者告知,这不仅是法律赋予劳动者的基本知情权,更是劳动者入职之选择权的体

现。公司以杜荆洲不能达到商务经理的要求为由予以辞退,公司虽有试用期员工跟踪评价表中杜荆洲第三个月的评分为不合格,但公司未提交证据证明向杜荆洲明示过考核内容与标准,而且在杜荆洲入职后未向其说明或提供录用条件,对于试用期员工跟踪评价表所记载杜荆洲的不称职行为,也未提交其他证据佐证。依据谁主张谁举证的原则,公司的主张因缺乏事实与证据支持,法律不支持是正确的。

四、辞退理由一经确认,变更法律不支持

【案例】邓宏伟入职某公司后约定的6个月试用期结束时,公司以邓宏伟不能胜任首席产品官职位要求,拟调整其岗位为产品研发工程师,邓宏伟未同意后,公司以邓宏伟试用期不符合录用条件、其学历无法达到原告招聘要求、研发能力、组织领导能力缺乏为由,单方解除劳动合同。经邓宏伟申请,某仲裁委审理认为,公司没有提供证据证明邓宏伟试用期工作表现不符合公司要求,解除劳动合同理由不合法,属于违法解除,遂裁定:双方继续履行劳动合同。公司诉至法院后,又增加变更理由为:邓宏伟填写的履历作假,而入职登记表承诺如隐瞒真实情况或虚假的,公司可单方面解除合同并不支付经济补偿。但法院对其变更的理由未予支持。

【评析】本案公司没有有效证据证明邓宏伟不符合公司岗位录用条件,其辞退通知书是以邓宏伟试用期不符合录用条件为由解除劳动合同,并未涉及邓宏伟任职履历情况,公司在仲裁庭审中对邓宏伟试用期不符合录用条件的陈述是学历无法达到原告招聘要求、研发能力、组织领导能力缺乏,并非其在法院审理中主张的辞退理由,法院当然不予采信。既然公司对邓宏伟作出辞退通知违反了法律规定,属于违法解除劳动合同情形,且邓宏伟要求继续履行劳动合同,符合法律规定,法院应当予以支持。杨学友