

试用期届满未转正，半年后职工有权要求公司给付赔偿

□本报记者 赵新政

入职时，公司与申砚溪（化名）签订为期一年半的劳动合同。该合同约定其试用期为2个月，但在试用期届满时公司让他继续在原岗位工作，却未为他办理转正手续。过了半年，公司以他存在上班迟到等严重违纪行为为由将其解约，他则要求公司继续履行劳动合同，并向他支付超过法定试用期的赔偿金等费用。

公司辩称，申砚溪提供的证据仅能证明公司未及时为他办理转正手续，不能证明公司存在违法约定试用期情形。“未转正”与“试用期”是两个概念，对于公司来讲，“转正”和“非转正”主要区别是公司对于职工业绩考核标准不同，不能将“未转正”期间认定在试用期之内。

法院认为，公司应就劳动合同期限、试用期期限承担举证责任，但其仅以申砚溪试用期结束后已正常履行劳动合同进行抗辩，依据不足。在申砚溪提交证据证明其半年后仍处于试用期状态的情况下，应视为公司继续与其约定了试用期，且应支付违法约定试用期赔偿金。近日，二审法院判决支持申砚溪的主张。

试用期满未能转正 职工要求给付赔偿

2024年12月1日，申砚溪入职某证券公司。当天，双方签订即日起至2026年5月31日止的劳动合同，合同约定其从事的工作为业务岗，月工资为25000元，试用期为2024年12月1日至2025年1月31日。试用期满后，他继续在原岗位工作，但公司将其月工资降低为10000元。

2025年7月31日，公司向申砚溪发送解除劳动合同通知书。该通知载明的解除理由为：不服从公司管理、存在迟到情况、订立劳动合同过程中存在不诚信行为。

为此，申砚溪提起劳动争议仲裁，请求裁决公司继续履行劳动合同，并向其支付违法约定试用期赔偿金等费用。

公司不同意申砚溪的主张，辩称根据劳动合同约定，如果背

景调查的结果或申砚溪的行为表现不能达到公司所要求的诚信及专业性，公司可以解除劳动合同。因申砚溪在填写《背景调查函》时存在弄虚作假、不诚信行为，故其有权解除劳动合同。

此外，公司认为申砚溪在职期间存在迟到、不按照规定时间交接工作等其他严重违纪的行为，也符合劳动合同约定的公司有权解除劳动合同的情形。因公司解除申砚溪的劳动合同符合合同约定和法律规定，故无需于2025年7月31日后继续履行劳动合同。

公司认为，根据《职工录用意向书》及劳动合同约定，公司有根据申砚溪的工作表现和公司经营情况调整申砚溪的工资的权利。申砚溪所从事的工作为债券项目承揽，但其未承揽过任何项目，且对于债券承揽工作无任何商机和推进，公司认为其工作业绩和薪酬标准不匹配。在此情况下，公司自2025年2月1日起将申砚溪的月工资由税前25000元调整至税前10000元，且此后按月支付工资，不存在拖欠工资的情形，无需向其支付工资差额90000元。

经审理，仲裁机构裁决公司支付申砚溪2025年2月1日至7月31日工资差额90000元、双方于2025年7月31日起继续履行原劳动合同，驳回申砚溪的其他仲裁请求。

解聘职工缺乏理由 公司承担赔偿责任

公司与申砚溪不服该裁决，均向一审法院提起诉讼。

公司诉称，其与申砚溪之间存在多起纠纷，已经丧失信任基础，如果判决继续履行合同很难履行。况且，申砚溪在2025年7月31日以后已经领取失业保险金，与继续履行合同相悖。双方之间的劳动合同剩余时间较短，没有履行条件，且公司没有岗位安排申砚溪的工作。

针对申砚溪的诉讼请求，公司主张双方签订劳动合同并约定2个月的试用期未违反法律规定。申砚溪提供的证据仅能证明公司未及时为其办理转正手续，并不

能证明公司存在违法约定试用期的情形。公司在庭审中多次强调，“未转正”和“试用期”是两个概念，对于公司来讲，“转正”和“非转正”主要区别是公司对于职工业绩考核标准不同，不能将“未转正”就认定为还在劳动合同的试用期内。实际情况是2025年1月31日后，申砚溪的试用期届满即按照劳动合同正常履行。因此，公司无需支付违法约定试用期赔偿金150000元。

本案中，公司以不服从管理、存在迟到、订立劳动合同时不诚信为由与申砚溪解除劳动合同。一审法院认为，这些理由均不能成立。首先根据公司调整工作时间所依据的《关于重申业务部考勤管理要求的通知》，载明如果累计出现3次及以上不打卡、未经审批离开工作岗位达半小时或不按规定提交日报的，将予以辞退，申砚溪在收到该通知后仅有1次迟到，未达到累计3次；第二，公司称申砚溪不服从管理、订立劳动合同过程中存在不诚信行为，但其仅提交微信聊天记录，而无原始载体以供核对，且聊天记录内容无法体现公司的上述主张。因此，公司应继续履行与申砚溪的劳动合同。

公司认可自2025年2月1日将申砚溪工资由每月25000元调整至10000元。因公司降低申砚溪工资标准并未与申砚溪协商一致，且公司并未举证降低劳动报酬的依据，一审法院认为，公司应向申砚溪补足相应期间的工资差额。

一审法院认为，公司仅以2025年1月31日申砚溪试用期结束后已正常履行劳动合同进行抗辩，依据不足。申砚溪提交的与同事刘某、郝某的通话录音、系统截图，均可印证其2025年7月31日仍处于试用期状态，故应视为在双方约定的试用期满后，公司继续与申砚溪约定了试用期，依据《劳动合同法》第83条规定，公司应按照约定工资标准支付2025年2月1日至2025年7月31日期间违法约定试用期赔偿金。

综上，一审法院判决公司与申砚溪继续履行原劳动合同、

向申砚溪支付工资差额90000元、违法约定试用期赔偿金150000元。

自动转正属于狡辩 二审驳回公司上诉

公司不服一审法院判决，向二审法院提起上诉。

经查，2025年5月22日，公司发布《关于重申业务部考勤管理要求的通知》，要求业务部职工通过“钉钉”软件考勤打卡并提交日报，如果累计出现3次及以上不打卡、未经审批离开工作岗位达半小时或不按规定提交日报的，将予以辞退。公司提交的证据证明，2025年6月17日，申砚溪9:03分上班，晚到3分钟记为迟到。公司提交《公司背景调查函》，显示其向申砚溪前工作单位发函，要求确认申砚溪在该单位工作时间为2021年12月至2024年11月，离开时岗位为发行岗，最后一年绩效评估级别为B。该调查函显示由发行部负责人王某签字，而公司主张非王某本人签字，申砚溪存在欺诈行为，但未就此提交证据。

诉讼中，公司未向法院提交公司管理的相关规章制度。申砚溪主张，在劳动合同解除前其一直未办理转正手续，无法参加公司组织的体检，并提交OA截图、与公司人力资源部门职工的录音等证据。公司对这些证据不予认可，认为劳动合同约定的试用期满无需办理转正手续即自动转正。

二审法院认为，公司与申砚溪签订的劳动合同载明试用期至2025年1月31日。申砚溪提交的证据能够证明，其在试用期满仍未办理转正手续，且不能享受体检等正式职工的福利待遇。故原审认定公司违法延长申砚溪试用期并依法判令支付相应赔偿金，并无不当。公司上诉主张申砚溪在2025年1月31日试用期满时已自动转正，不存在违法延长试用期情形的主张，因该主张缺乏依据，不予采纳。

鉴于公司的上诉请求不能成立，一审判决认定事实清楚、适用法律正确，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

下班途中撞伤他人 用人单位是否担责？

读者裴嘉琛（化名）在咨询时说，蒋某驾驶电动三轮车下班回家途中，由于违章驾驶将他撞伤，他为此住院治疗20天。经交警部门认定，本次事故由蒋某负全部责任，他不负责任。蒋某系某环卫站雇佣的环卫工人，发生事故时，蒋某驾驶的电动三轮车系环卫站为其配备的保洁车。

他想知道：在蒋某赔偿能力有限的情况下，是否可以向环卫站索赔？

法律分析

裴嘉琛可以向环卫站索赔，但环卫站承担的不是替代责任。

《民法典》第一千一百九十一条第一款规定：“用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由用人单位承担侵权责任。用人单位承担侵权责任后，可以向有故意或者重大过失的工作人员追偿。”此条款被称为“用人单位替代责任”。用人单位之所以要承担替代责任，一是因为用人单位从职工执行工作任务中获取了一定的利益；二是用人单位与职工个人相比，一般经济能力较强，让用人单位承担替代责任，有利于更好的保护被侵权人的合法权益；三是可以促使用人单位加强对职工的监督和管理。

而职工下班途中对他人实施侵权行为并不属于“因执行工作任务”实施的行为。首先，职工下班期间具有行为自由，不受工作任务的约束，其行为不受用人单位的指示或控制；其次，职工下班通勤活动并没有履行工作职责的客观表象；最后，用人单位并未从职工下班通勤活动中直接获益。另外，即使在工作时间内，职工实施的侵权行为若与工作任务无关的话，用人单位也不承担替代责任。

本案中，蒋某在下班途中驾驶保洁车撞伤裴嘉琛，并非执行工作任务造成裴嘉琛损害，环卫站无需承担替代责任，而应由蒋某自行承担赔偿责任。

但是，也不能简单地因“未执行工作任务”而绝对排斥用人单位的责任。如果用人单位在内部管理等方存在明显瑕疵，且该内部瑕疵又外化影响了职工上下班途中的个人行为，显著增加了损害后果的发生风险，那么，就认定用人单位应承担一定的过错责任。

本案中，环卫站疏于对保洁车辆的监管，放任职工将其作为上下班交通工具使用，而且疏于监管的行为与本次事故的发生存在一定的因果关系，故环卫站也应承担相应的责任。

综上所述，裴嘉琛可以要求蒋某和环卫站共同赔偿。如果各方就赔偿比例不能协商一致的话，裴嘉琛可以选择诉至法院，由法院根据蒋某和环卫站的过错程度依法确定各自应承担的赔偿比例。 潘家永 律师

以货款未到账为由推迟发放工资，公司这样做违法吗？

编辑同志：

我是一家贸易公司的职工。在双方签订的劳动合同中约定，公司每月10日前向职工发放上个月工资。可是，近半年来，公司多次以“货款未按时到账”为由推迟发放工资。

请问：公司以货款尚未收回为由推迟发放工资，合法吗？

读者：贾大伟（化名）

贾大伟读者：

《工资支付暂行规定》第七条规定：“工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日，则应提前在最

近的工作日支付。工资至少每月支付一次，实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。”《劳动法》第五十条规定：“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。”

此外，原劳动部印发的《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》第四条规定：“‘无故拖欠’系指用人单位无正当理由超过规定付薪时间未支付劳动者工资。不包括：（1）用人单位遇到非人力所能抗拒的自然灾害、战争等原因、无法按时支付工资；（2）用人单位确因生产经营困难、

奖金周转受到影响，在征得本单位工会同意后，可暂时延期支付劳动者工资，延期时间的最长限制可由各省、自治区、直辖市劳动行政部门根据各地情况确定。其他情况下拖欠工资均属无故拖欠。”

实践中，企业未能如期收回货款，是经营中常见的商业风险，不属于上述规定中列明的不能抗拒的原因，不能把该风险转嫁到职工身上。另外，未能收回货款，并不必然导致生产经营困难、资金周转受到影响。如果确实导致生产经营困难、资金周转受到影响，延期发放工资也应当

征得本单位工会的同意。

因此，劳动者在遇到用人单位无故拖欠工资时，可以投诉，由劳动行政管理部门责令用人单位责令限期支付；逾期不支付的，有权责令用人单位向劳动者加付赔偿金。另外，在用人单位无故拖欠工资的情况下，劳动者有权解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿金。

本案中，公司以“货款未按时到账”为由推迟发放工资，该事由并不构成合法的拖欠理由，而是无故拖欠工资的违法行为。

潘家永 律师