



人民日报报 法治日报  
工人日报 中国青年报

**编前:**近期,多起劳动争议案件引发关注:劳动者在“无薪试岗”后遭辞退却拿不到工资、员工因患病拒绝夜班被解雇、提前下班途中遇车祸单位不认工伤……看似为个案的事件,实则反映当前劳动关系中仍存在的制度漏洞与权益保障难题。用人单位不能以内部管理或制度之名,行侵害劳动者合法权益之实。

试岗时间到了  
你不合格



### 白干七天被辞退 “无薪试岗”套路深

近日,多名劳动者遭遇“无薪试岗”的事件引发热议。招聘时,一些企业会在面试后设置3至10天的试岗期,临近试岗结束,再以“经验不足”“人岗不匹配”等理由辞退劳动者,并拒绝支付试岗期工资。当劳动者想要通过投诉、劳动仲裁等途径讨薪时,由于未签订劳动合同,证明劳动关系又成为难题。

今年4月,温女士应聘兰州某培训机构少儿编程教师岗位,被要求试岗一周。期间她完成两次试讲后,机构以“经验不足”为由拒绝录用,建议转岗托管教师。温女士拒绝后要求支付试岗工资,机构却称,“你只是跟课学习,不应有报酬”。

上班第一天,李先生也被老板告知要先通过7天的“无薪试岗”。试岗期间,尽管客户十分满意,老板却表示“没有达到预期效果”。离职前李先生想要回6天的工资,老板却说没达到要求就拿不到钱,“之前几个修图师也是这样”。

#### 专家说法

### 若不得已选择试岗 也应注重留存证据

华东政法大学社会法研究所所长李凌云表示,法律上没有试岗的概念,只有对试用期的规定。由此,有的企业故意避开法定的试用期制度,把劳动者引入法律之外的灰色地带。

按照劳动合同法规定,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系,也就是说,只要存在用工行为,用人单位就与劳动者建立了劳动关系,就应当向劳动者支付劳动报酬。劳动者若在试岗期发生意外,还会涉及工伤赔偿的劳动争议。

她提醒劳动者,如果企业要求“无薪试岗”,说明用工不够规范,应尽量避而远之。如果选择接受试岗,也要注意搜集保存相关证据,以便事后依法维权。

# 试岗期变『白用期』,身体原因调岗被拒,提前下班路遇车祸…… 劳动权益守护战 法律怎么『判』

下班时间  
还没到

### 患病拒上夜班遭解雇 法院:赔12万!

员工因身体原因无法从事夜班工作,向公司提前报备相关病情,不料公司却以其不服从安排且违反员工手册等规章制度为由,与其解除劳动合同。法院认定公司构成违法解除,判决支付赔偿金12万余元。公司不服上诉,前不久,二审法院判决驳回上诉,维持原判。

2017年7月,魏某入职江苏昆山某设备公司任操作工。2022年6月,魏某因头痛到医院就诊,诊断结论分别为“颅内海绵状血管瘤”“脑血管畸形”,医嘱建议“避免熬夜”。

随后魏某向公司领导报备病情,称自己以后不能上夜班了。但公司却认为魏某请求不利于排班,依旧要求他两班倒。魏某拒绝了夜班安排,但坚持白天出勤。

2023年8月17日,公司以魏某未按夜班安排出勤为由,给予书面警告处分。魏某在8月14日至21日期间持续未按公司安排上夜班,公司认为根据员工手册规定,其已构成严重违纪。随后,公司向魏某出具解除劳动合同通知。

魏某申请劳动仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金12万余元,当地仲裁委予以支持。公司不服诉至昆山法院。最终法院认定公司违法解除劳动合同,结合魏某工资标准和工作年限,判决公司支付违法解除赔偿金12万余元。

不能上夜班了  
就解除劳动合同



#### 法院审理

### 劳动者要求合理 企业处罚决定有失公允

法院认为,劳动者因患病导致不能适应现有工作状态或岗位时,有权向用人单位提出另行安排工作,用人单位应依法履行相应法定义务。

劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的,用人单位才能提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后解除劳动合同。

若用人单位未给劳动者另行安排工作、直接解除劳动合同,须承担违法解除的赔偿责任。

法官表示,魏某因身体原因无法上夜班,有事实依据且合情合理,公司理应体恤并适度调整工作安排,但公司却以其不服从公司安排以及连续旷工为由,分别作出一般违纪和严重违纪的处罚决定,明显有失公允,处罚不具有合法性。

### 早退半小时遇车祸 算不算工伤?

提前半小时擅自离岗下班,途中发生交通事故,算不算工伤?近日,新疆维吾尔自治区巴音郭楞蒙古自治州中级人民法院审结了一起工伤保险资格认定案,认为劳动者所受伤害属于工伤,驳回某劳务派遣公司的上诉请求,维持原判。

巴音郭楞蒙古自治州某劳务派遣公司于2018年10月派遣魏某某至乌鲁木齐某公司从事保安工作。2018年11月4日,魏某某步行下班途中发生交通事故受伤。公安交管部门认定魏某某负事故同等责任。魏某某向人社部门提出工伤认定申请,巴州人社局认定魏某某为工伤。

劳务派遣公司认为魏某某违反公司制度,提前半小时擅自离岗下班,不属于职工正常的上下班范畴,其发生交通事故受到伤害不属于“在上下班途中”致伤情形,不应认定为工伤。

案件经过二审。巴州中院审理认为,根据《工伤保险条例》,在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故伤害的,应当认定为工伤。魏某某提前下班属违反劳动纪律,但并未达到故意违法程度,不足以影响本案中上下班途中工伤情形的认定。

#### 法官说法

### 合理限度内 提前下班回家途中

工伤认定中对“上下班途中”的认定,应以合理的上下班时间和合理的上下班路途为核心。职工在合理限度内,未经请假批准提前下班,虽违反单位内部相关规章制度,但既未改变职工上下班通勤的实质需要,亦不属于《工伤保险条例》第十六条规定中因职工重大过错阻碍工伤认定的情形,故并不影响上下班途中遭受交通事故伤害的认定结论。因此,综合劳动者日常工作时长、用人单位上下班时间及工作制度、对“上下班”的日常认知及法律规定,职工在合理限度内提前下班回家途中,受到非本人主要责任的交通事故伤害,仍应认定为工伤。

哎呀,撞了

