

毕业季求职正当时，职场充满机遇，但也暗藏风险。有人被公司以“不达标”为由延长试用期，有人在入职时被要求缴纳“风险抵押金”，而公司的这些做法其实都是违法的。上海市嘉定区人民法院以案说法，给求职者作就业风险防范指南。

## 不符合转正要求 得延长试用期？

小孙毕业后进入上海某技术公司工作，双方签订了期限为 2024 年 7 月 1 日至 2027 年 6 月 30 日的劳动合同，约定试用期自 2024 年 7 月 1 日至 2024 年 10 月 31 日共计三个月。三个月后，公司通知小孙，因其试用期考核不达标，须再延长试用期三个月。2024 年 12 月 20 日，公司以小孙试用期内未能胜任岗位要求为由，与其解除了劳动合同。

小孙认为，公司在其试用期结束后再次延长试用期，属于同一家公司与同一劳动者约定了两次试用期，不合法，公司应支付违法延长试用期赔偿金。于是，小孙提起诉讼，要求公司支付违法约定试用期赔偿金及延长试用期内工资差额。

该公司辩称，双方签订的是为期三年的劳动合同，可以约定六个月以内的试用期。因小孙在试用期的工作表现未能达到公司所预设的要求，所以公司还需要对小孙的表现进行考察。虽然小孙的试用期由三个月变为六个月，但仍未超出法律规定的最长期限。

法院经审理认为，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。该案中，公司与小孙约定了试用期，后单方决定将小孙的试用期延长至 2025 年 1 月 31 日，这一行为属于二次约定试用期，已违反法律强制性规定，延长的期间不再属于

法定试用期。《劳动合同法》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及工资差额。该案审理过程中，承办法官向双方当事人释明法律规定，最终促成双方同意以 1 万元调解结案。

### 说法 >>>

“试用期”是指在劳动合同期限内，用人单位对劳动者是否合格进行考核，劳动者对用人单位是否符合自己要求也进行考察的期限，期限内双方对解除劳动合同无严格限制。试用期的条款须明确载入劳动合同，口头约定无效。试用期长短与劳动合同期限挂钩，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。如用人单位单方延长试用期，构成“二次约定”，属于违反法律禁止性规定的行为，违法约定的试用期已经履行的，用人单位应当以转正后工资为标准，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及工资差额。

企业应严格适用《劳动合同法》中关于试用期的强制性规定，严禁滥用试用期制度。毕业生们也需强化法律意识，积极维护自身权益，避免成为用工乱象的受害者。

# 毕业生求职当心被『坑』 延长试用期、缴纳抵押金

## 入职时被要求缴纳风险抵押金？

2022 年 6 月 15 日，小李入职某建筑公司。一个月后，小李参与第一个公司项目，公司与小李签订项目责任

考核管理办法，要求小李缴纳一笔项目风险抵押金 5 万元。一年后，项目结束，小李要求公司返还 5 万元风险抵押金，公司予以拒绝。于是，小李向法院提起诉讼，要求公司返还风险抵押金 5 万元。

该公司辩称，小李是该项目的主要负责人，为了项目顺利推进及利润考核的激励机制，公司收取项目风险抵押金合法有效。根据双方签订的项目责任考核管理办法，退还项目风险抵押金的条件未成就，不应退还。因小李负责的该项目没有完成责任目标，风险抵押金需用于冲抵罚款。

法院经审理认为，根据《劳动合同法》第九条规定：用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保，或者以其他名义向劳动者收取财物。建筑公司的做法实质是将用人单位的经营风险直接转嫁给劳动者承担，明显违反法律法规的强制性规定。劳动者因故意或重大过失造成用人单位损失的，用人单位可以要求劳动者赔偿，但不构成不返还风险抵押金的合法理由。最终，法院判决建筑公司返还小李风险抵押金 5 万元。

### 说法 >>>

实践中，一些用人单位存在变相收取风险抵押金的行为，比如在劳动者每月工资中扣除一定比例的劳动报酬作为风险抵押金，或以缴纳服装费之名收取费用，有的用人单位甚至要求劳动者入职时签订知情书，对缴纳风险抵押金事宜予以同意，这些职场乱象都侵犯了劳动者的合法权益。为了有效激励员工并控制经营风险，用人单位可以通过完善绩效考核制度和激励措施，将员工的工资绩效与业绩等因素挂钩。然而，这并不意味着用人单位可以将经营风险直接转嫁给劳动者，甚至要求劳动者对亏损等承担连带责任。这种做法不仅可能受到法律的否定性评价，还可能损害企业的声誉和形象，引发一系列不良后果。

# 楼上“拍灰”楼下“吃灰” 弄脏了衣服该不该赔？

□ 通讯员 郭薇 记者 徐荔

楼上住户放任自称是老年痴呆症患者的母亲持扫帚往楼下拍灰，楼下住户该如何维权？楼上住户是否需要担责？上海市第一中级人民法院依法审结了这起相邻关系纠纷案件，判决楼上住户向楼下住户承担责任，赔偿楼下盛先生 300 元。

### 案件回顾 >>>

施先生与盛先生是上下层邻居。2023 年 4 月，盛先生发现楼上常有人持扫帚在阳台上往外拍打，导致粉尘乱飞并落在晾晒的衣物上。盛先生于是向小区居委提出调解申请。经居委会工作人员联系，施先生表示他的母亲年纪大，患有老年痴呆症，无法阻止她“拍灰”的行为。因协商不成，盛先生诉至法院。

盛先生称，2023 年 4 月居委已告知施先生收好扫帚，但施先生在长达六周时间里视而不见，显属故意。事实上，早在 2022 年 7 月，楼

上住户就开始用扫帚敲打，当时施先生房屋漏水致盛先生通过诉讼要求赔偿，双方矛盾产生。而 2023 年 4 月、5 月，因漏水问题无法解决，盛先生申请强制执行，楼上的拍打行为也随之频繁。盛先生认为，这些行为恶意侵害了他的日常生活，造成妨害，因此要求施先生一家赔偿经济损失即洗衣费 600 元。

施先生辩称，他的母亲患有老年痴呆症，非恶意“拍灰”，自己已经在当年 5 月后将扫帚收起，已尽其责，而盛先生的洗衣费缺乏证据，不同意赔偿。

一审法院判决驳回盛先生诉请。盛先生不服，上诉至上海一中院。

上海一中院认为，该案争议焦点有二：一是，施先生是否构成侵权？该案中，即使施先生母亲患有老年痴呆，无法控制行为，但施先生作为其法定代理人应对母亲的不当行为进行监督管束。在案证据反映施先生对待此纠纷的态度始终消极，

且放任母亲的拍灰行为，施先生显然对此存在过错，构成对楼下邻居盛先生日常生活的侵害，也对其母亲行为造成的不利后果有义务予以消除。

二是，施先生的赔偿责任如何评判？虽然该案中无充分证据证明盛先生的损失即洗衣费用的具体金额，但根据一般经验法则，施先生母亲的拍灰行为必然导致盛先生晾晒在楼下的衣物受到污染并需要重新清洗，因此可以认定盛先生因此纠纷产生了客观损失即重新洗涤衣物的相关花费。

最终，上海一中院综合考量该案事实情况，以及施先生一方的过错程度，酌情判定盛先生损失为 300 元。该损失由施先生及其母亲共同负担，以示惩戒。

### 说法 >>>

该案二审法官侯卫清指出，根据法律规定，不动产的相邻各方应当按照方便生活、团结互助、公平合理的精神，正确处理相邻关系。该案虽案情简单、标的小，但反映出相邻关系纠纷案

件的特点，即侵权构成的认定尤其是损害后果的确定，往往存在当事人举证不易的情况。

该案主要审查两个方面：一是侵权人主观上存在过错；二是侵权人的不当行为造成相邻方的不利后果的事实足够清楚。即根据一般生活经验法则和社会常理，侵权行为所及的不利后果是必然发生的，即便被侵权一方受损无法通过具象的证据予以体现，法院在审理案件时也可认定侵权构成。

关于侵权人的具体责任承担问题，法院可以综合考虑案件的事实情况和侵权人的过错程度，通过自由裁量的方式，在当事人合理的诉请范围内作出酌情判定。如本案，最终的判决金额虽然不大，但可谓小惩大诫，既表明了法院对于侵权人行为的否定态度，也希望通过一件小案指引大众规范自身日常行为。和谐、友善是公民个人层面的价值准则，也是构建文明社区的基石。希望大家秉持友善之心，以理性方式处理邻里矛盾。