



# 职场“小白”看过来 试用期可不是“白用期”

一年一度的求职季即将到来,签合同,许多职场“小白”会发现劳动合同中有关于“试用期”条款的约定。那么,试用期究竟多长?试用期内会随时被辞退吗?试用期受伤了怎么办?不要慌,一起来看看试用期的“避坑”指南吧。

## 试用合格再签劳动合同 违法

小佳(化名)入职某传媒公司,双方签订一份《试用期劳动合同》,约定试用期为3个月,期满考核合格方能转正签订劳动合同,考核不合格将解雇或延长试用期。

约定的“试用期”届满后,公司以小佳曾请假为由延长其“试用期”,不与小佳签订书面劳动合同。在延长的“试用期”内,又以小佳没有通过考核为由与其解除劳动合同。

小佳认为,试用期不能随意延长,传媒公司没有提前通知试用期转正的考核标准,更没有出示关于考核未通过的书面材料,在试用期届满后不与他签订劳动合同,却口头通知他离职,属于无故辞退劳动者,公司应该给自己相应的赔偿。

法院经审理认为,双方签订的《试用期劳动合同》仅约定试用期,该试用期不成立,因此,合同约定的期限就视为劳动合同的期限。合同期限届满后,双方未签订新的合同,小佳继续为公司提供劳动,双方成立事实上的劳动关系。

公司以小佳请假、没有通过考核等

理由,拒不按照约定与小佳续签劳动合同,有违诚信,损害了小佳的利益,依法应支付违法解除劳动合同的赔偿金。

### 提醒

劳动合同不能仅约定试用期,如果仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期,试用期满后不可随意延长试用期。

试用期最长不得超过六个月。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。

试用期不是劳动合同的必备条款,以下三种情形的劳动合同不能约定试用期:一是以完成一定工作任务为期限的劳动合同;二是期限不满三个月的劳动合同;三是非全日制形式用工的劳动合同。

## 试用期说“炒”就“炒” 该赔

小袁(化名)入职某餐饮店,职务为餐厅经理,约定试用期为6个月。两个月后,主管跟小袁说,烤肉店的工作不适合她,以业绩不达标为由与小袁解除劳动合同。

小袁认为,餐饮店违法解除劳动合同,诉至法院要求公司赔偿。

餐饮店认为,小袁不能胜任餐饮店所规定的岗位职责,且小袁尚处于试用期内,公司在试用期内可以随时与小袁解除劳动合同。

法院经审理认为,餐饮店在小袁入职时,并未明确告知其业绩考核标准,也未提交小袁未能完成工作任务或业绩考核的相关证据。

餐饮店在试用期内与小袁解除劳

动关系,构成违法解除,应支付违法解除劳动合同的赔偿金。

### 提醒

用人单位不得随意辞退试用期劳动者。

劳动者在试用期内被证明不符合录用条件的,用人单位可以解除劳动合同。

用人单位以试用期不合格为由解除与员工之间的劳动合同的,应当满足三个条件:一是员工入职时知悉录用条件和公司的相关考核制度;二是在试用期内,用人单位有证据证明员工在知识、学历、能力等方面不符合录用要求;三是用人单位应当及时解除劳动合同并通知员工。

## 详解

### 实习期和试用期有哪些区别?

在求职的过程中,不少同学对实习期和试用期存在疑问,今天,我们为大家梳理实习期和试用期有什么区别?需要注意哪些问题?

A:关于实习期和试用期

实习期是在校学生利用课余时间参与社会实践,以提高自身工作能力和综合素质的一段时期。在实习期内,在校学生可以提前了解、熟悉自己打算从事的职业及毕业后打算就职的单位。

试用期是指用人单位和劳动者相互考察、匹配彼此预期和需求的一段时期。在试用期内,劳动者可以在工作过程中自身体验、感受和评估工作岗位是否符合自己的预期、是否满足自己的需求,用人单位也可以在这段时间之内考察劳动者是否符合招聘需求和用工预期(录用条件)。

B:实习期和试用期主要区别有哪些?

签订协议不同。

实习期:用人单位与实习生签订的是实习协议,实习协议内容受民法典约束,用人单位与实习生只是普通的劳务关系,而不是劳动关系,用人单位可随时与实习生解约。

试用期:用人单位与劳动者签订劳动合同,用人单位与劳动者属于劳动关系,劳动者权利受劳动法等法律法规保护。

协议约定时间不同。

实习期:因为实习目的不同,所以时间长度也不一样,具体由实习生与用人单位自行约定。

试用期:根据劳动法相关规定,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。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。

薪资待遇不同。

实习期:实习期的薪资福利待遇并没有明确规定,双方协商即可。

试用期: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。

## 法条链接

### 《中华人民共和国劳动合同法》

第十条 建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立。

第八十二条第一款 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。

### 《中华人民共和国社会保险法》

第十条第一款 职工应当参加基本养老保险,由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费。

第二十三条第一款 职工应当参加职工基本医疗保险,由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳基本医疗保险费。

第五十八条第一款 用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的,由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。



试用期  
那点事儿

## 结语

试用期不是用人单位的“白用期”。用人单位应建立合法、客观、公正、科学的试用期考核制度,在劳动者入职时告知考核标准,客观评价劳动者的试用期表现并准确留痕,依法依规保护劳动者合法权益。

同样,试用期也不是劳动者的“挡箭牌”。若确实存在不符合录用条件、严重违反规章制度、严重失职等行为,用人单位有权依照法律规定解除劳动合同。因此,劳动者也要忠诚勤勉地履行劳动义务,免得白白丢了工作。