

秘书资格考试技巧心得：职场新人试用期有关常识 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/274/2021_2022__E7_A7_98_E4_B9_A6_E8_B5_84_E6_c67_274650.htm 第一，单独的试用期合同是无效的。根据《劳动部关于贯彻执行 中华人民共和国劳动法 若干问题的意见》的规定：“劳动者被用人单位录用后，双方可以在劳动合同中约定试用期，试用期应包括在劳动合同期限内。”这就是说，试用期不是劳动合同中的法定条款，可以约定也可以不约定。而如果约定试用期，则只能在劳动合同中约定，劳动合同是试用期存在的前提条件。不允许只签订试用期合同，而不签订劳动合同。这样签订的“试用期合同”是无效的。但“试用期合同”的无效，并不导致劳动法对劳动者的保护失效。第二，劳动期限应和劳动合同期限挂钩，最长不得超过六个月。《劳动法》第二十一条规定：“劳动法合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月”。具体来说就是，劳动合同期限在6个月（半年）以下的，试用期不得超过15天；劳动合同期限在六个月到一年的，试用期最长不超过30天；劳动合同期限在一年以上两年以下的，试用期最长不得超过60天；劳动合同期限在两年以上的，试用期不得超过六个月。第三，资金担保违法，可酌情提供担保人。用人单位要求新入职员工试用期提供担保，可能有两种形式，一种是以收取保证金（物）的形式，一种是以提供担保人要求其承担担保责任的形式。第一种是我国劳动法明令禁止的；另一种是要求提供担保人来承担连带责任，在我国没有法条作出过明文的允许或禁止，劳动者可以本着自愿的原则提供。第四，试用期企业须有理由退工

，员工可无理由走人。《劳动法》规定在试用期内，用人单位必须有证据证明劳动者不符合录用条件时，才能辞退。而员工只要“通知”单位就可以解除劳动合同，无须提供任何理由。

第五、试用期最长不超过6个月 现在试用期3个月已经成了很多用人单位在招工时的“行规”，但这个看似合理的“行规”实际上是不合法的。因为《劳动法》明确规定，试用期的长短要与劳动合同期限相适应，如劳动合同期限在6个月以下的，试用期不得超过15日；劳动合同期限在6个月以上1年以下的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在1年以上2年以下的，试用期不得超过60日。同时试用期也应包括在合同期内，最长不得超过6个月。同一用人单位对同一劳动者只能试用一次（不同工种岗位除外）。试用期限为自开始试用之日起，连续计算的自然天数。

第六、月薪不低于最低工资标准 原国家劳动部在《对 工资支付暂行规定 有关问题的补充规定》中指出：“学徒工、熟练工、大中专毕业生在学徒期、熟练期、见习期、试用期及转正定级后的工资待遇由用人单位自主确定。”但是，这条规定并不是说用人单位可以不受任何限制、任意地给处在试用期的员工确定工资水平。因为，所谓最低工资是劳动者在法定工作时间内提供正常劳动的前提下，用人单位在最低限度内支付的足以维持员工及其供养人口基本生活需要的工资。因此，原国家劳动部在《关于贯彻执行 中华人民共和国劳动法 若干问题的意见》中规定：“劳动者与用人单位形成或建立劳动关系后，试用、熟练、见习期间，在法定工作时间内提供了正常工作，所在单位应当支付其不低于最低工资标准的工资。”

第七、有权享受保险福利待遇 在试用期内，劳动者享有和正式工

作时一样的权益。根据有关规定，劳动者在试用期内，依法享有保险待遇的权利。用人单位与劳动者建立劳动关系以后，应每月为劳动者缴纳养老、失业等社会保险费用。劳动者除获得劳动报酬外，还应享受与其他员工相同的保险福利待遇。用人单位方如有违反法律法规及合同约定的行为并对劳动者造成损害的，劳动者有权依法获得赔偿。在劳动合同试用期内如发生劳动争议，可依据有关规定，到市、区、县劳动仲裁部门通过协商、调解、仲裁程序解决。

第八、试用期内不能随意解聘

根据《劳动法》第二十五条规定，劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。可见在试用期内，用人单位解除与劳动者的劳动合同是有前提的，即必须能举证证明劳动者不符合录用条件。如果劳动者被证明真的不符合录用条件，单位应在试用期最后一天劳动者下班以前通知劳动者，过了这个时间，应认为劳动者已经试用合格，转正为正式员工。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com