

攻略：危险的试用期，你准备好了？PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/394/2021_2022__E6_94_BB_E7_95_A5_EF_BC_9A_E5_c123_394479.htm

试用期间有很多相关问题，包括试用期合同、试用期限、试用期担保、试用期离职等很多方面：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：“劳动合同法可以约定试用期。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。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