

专家解答《劳动合同法》：试用期不是白用期 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\\_\\_E4\\_B8\\_93\\_E5\\_AE\\_B6\\_E8\\_A7\\_A3\\_E7\\_c123\\_394524.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/394/2021_2022__E4_B8_93_E5_AE_B6_E8_A7_A3_E7_c123_394524.htm)

劳动合同法带来职场格局新变化 3类员工受影响 滥用试用期，违法【现状四】

滥用试用期 有的用人单位滥用试用期，严重侵害劳动者的合法权益。通过设定较长时间的试用期，来规避对职工应尽的法定责任，是近年来在许多用人单位中突出存在的问题。有人将这种现象戏称为，“试用期”变成了“白用期”。

问：我大学刚毕业。今年8月，我刚与一民营企业签订了一年的用工合同。前三个月为试用期，每月1200元，期满转正后每月2200元，并缴纳了社会保险。这样的用工合同合理吗？

相关新闻：专家解答《劳动合同法》：不签劳动合同就违法 答：按照《劳动合同法》，小李只能有一个月的试用期。试用期的工资也不得低于公司同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十。所以，《劳动合同法》实施后，上述企业所定的试用期和工资都是不合理、不合法的。

针对滥用试用期损害劳动者合法权益问题，《劳动合同法》明确了试用期限、试用次数、试用期工资和试用期解除劳动合同等规定。为了防止有些用人单位滥用试用期，《劳动合同法》规定：劳动合同期限3个月以上不满1年的，试用期不得超过1个月；劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月；3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6个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。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3个月的，不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内

。细研究上面的法条，我们能看出，合同不满3个月，用工单位是不能约定试用期的。【现状五】随意解除劳动合同 随意解除劳动合同的有两种情形，一种是用人单位无 \*\* 政策法规 \*\* 中华人民共和国劳动合同法 就业促进法 劳动保障部颁布《就业服务与就业管理规定》《职工带薪年休假规定(草案)(征求意见稿)》视法律的规定，随意或武断解除劳动合同。如在试用期间，有些单位任意解除，走马灯式地更换试用人员。尤其一些餐饮业单位好像永远在招聘，永远在试用，招聘的人员竟有90%以上不合格。“炒人”成为管理手段。你不听话？好，不想干就走人！很多用工单位习惯使用这一控人“撒手锏”。还有一种情形，是劳动者本身也有随意解除劳动合同的行为。一般，用工单位都是按岗定人，个别从业人员缺少职业道德，突然失踪、辞职了，而用工单位又一时找不到合适人员顶替，给用工单位带来损失。劳动合同不得随意解除 六种情形，不得解除劳动合同问：我在一家公司工作了近四年。可今年年初，我休完产假再去上班，公司告诉我已经不是公司的员工，被除名了。他们这样做合法吗？答：按即将实施的《劳动合同法》规定，这家公司的做法肯定是违法的。该法明确规定了六种不得解除劳动合同的情形：（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；（五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；（六）法律、行政法规规定的其他情形。很明显，咨询人

在哺乳期间是不能被解除劳动合同的。九种情形，用工单位能解除劳动合同 《劳动合同法》对“用工单位能解除劳动合同”的情形也做了硬性规定。该法第39条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。《劳动合同法》还特别明确了另外三种用工单位能解除劳动合同的情形。该法规定，下列情形之一的，用人单位提前三十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，可以解除劳动合同：（一）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；（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。也就是说，除以上九种情形外，用工单位想要解除劳动合同就该慎重了，弄不好就要违法了。三种情形，劳动者可“炒”老板 《劳动合同法》对劳动者与用工单位解除劳动合同也做了规定。劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。该法还明确了六种劳动者能解除劳动合同的情形。它规定，只要用

人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（二）未及时足额支付劳动报酬的；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

拖欠工资，加付赔偿金。恶意拖欠、克扣劳动者工资，不依法购买社会保险，是目前劳动者反映最为强烈的问题之一。不少劳动者拿不到全额工资，部分工资已经被用工单位利用各种名目给扣下。人在屋檐下，不得不低头。还得干活养家，有此经历的多数劳动者只能无奈接受了这种恶意克扣与拖欠。尤其是一些为城市建设做出了重要贡献的农民工，成了拖欠工资的主要受害者。问：我到一家公司上班三个多月了，直到现在我还没拿到一分工资。找老板要，老板说，最近资金周转紧张，缓一缓就发。现在，我只能借钱维持日常生活。听说《劳动合同法》有赔偿一说，我能索赔吗？答：《劳动合同法》第八十五条是这样规定的，用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额50%以上、100%以下的标准向劳动者加付赔偿金：（一）未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳

动报酬的；（二）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；（三）安排加班不支付加班费的；（四）解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。《劳动合同法》实施后，如果用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。用人单位还应当依法安排加班并支付加班费。《劳动合同法》确定了50%以上、100%以下的赔偿金数额，劳动者申请仲裁时主张这部分权利也就有了法律依据。（沈阳日报 记者 伏桂明）

劳动合同法：变更劳动合同不能损害劳动者权利 明年1月1日起，《劳动合同法》将开始实施。《劳动合同法》将弥补1995年以来劳动合同管理的缺陷，更全面地保护劳动者权益。24日，市劳动和社会保障局副局长郭克利、市劳动和社会保障局劳动关系协调处处长李常宝等相关负责人做客城市管理广播，对即将实施的《劳动合同法》进行解读。郭克利还表示，他们对《劳动合同法》进行详细解读，帮助企业 and 劳动者准确把握该法律，他提醒说，目前社会上宣传《劳动合同法》处于鱼龙混杂的局面，社会办各种学习班的非常多。有的办班动机和目的不纯，有误导的作用。企业界的朋友和劳动者要区分正确和错误...

《劳动合同法》的施行，将给2008年的职场格局带来系列变化，从劳动用工和合同形式方面看，将发生两大变化：一是中长期合同成为劳资双方的首选。《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，建立劳动关系后应当订立书面劳动合同。在劳动合同与无固定期限劳动合同中，事业单位聘用合同能否适用《劳动合同法》？

厦门：职工有权拒绝单位加班 加班不得超3小时 解读劳动合同法

：孕产妇职业病等七类人不能裁七亮点 无固定期限合同不是终身制 劳动关系不能空心化 用人单位你准备好了？劳动合同法有五亮点 学会用新法保护合法权益 劳动部出新规：禁止招聘信息使用月薪面议字样 关注新劳动法：新劳动合同法下的“雇主策略” “《劳动合同法》的实施会给企业增加很多负担，这是一种误导。因为入口是开着的，出口同样是开着的。” 针对目前各地上演的企业“突击裁员”现象，全国人大常委会 法工委副主任信春鹰12月7日在中世律所联盟等主办的“和谐劳动关系与企业制度创新”论坛上面对台下数百位企业代表表示。 全总：调查发现三类违反和规避劳动合同法的行为 全总：用4项措施制止规避劳动合同法的违法行为 《劳动合同法》杜绝劳动关系“空心化合同” 叶雷：无固定期限劳动合同考验企业自信 劳动合同法有五亮点 学会用新法保护合法权益 全面解读:八大用工恶习将成历史 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](http://www.100test.com)