

劳动合同试用期内容

劳动合同 试用期规定

一、试用期的概念及期限规定 《劳动部办公厅对关于劳动用工管理有关问题的请示 a; 的复函》对试用期作了如下的定义：试用期是用人单位和劳动者建立劳动关系后为相互了解、选择而约定的不超过六个月的考察期，劳动合同试用期规定。劳动部《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》（劳部发 199354 号）中规定：“按照《劳动法》第 21 条的规定，劳动合同可以约定不超过六个月的试用期。劳动合同期限在六个月以下的，试用期不得超过____日；劳动合同期限在六个月以上____年以下的，试用期不得超过____日；劳动合同期限在____年以上两年以下的，试用期不得超过____日。” 《劳动合同法》对试用期期限规定得更加具体，《劳动合同法》

第十九条规定：劳动合同期限三个月以上不满____年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限____年以上不满____年的，试用期不得超过二个月；____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。另外，除了企业员工试用期外，还有两种试用期，一是国家公务员的试用期，按照《国家公务员暂行条例》的规定，机关新录用的国家公务员实行____年试用期，试用期间实行试用期工资标准。期满合格正式录用，期满不合格的取消录用资格。二是事业单位聘用合同试用期。期限一般不超过三个月，特殊情况可以延长，但最长不超过六个月；被聘人员为大、中专应届毕业生的，可延长至十二个月，该试用期包括在聘用合同期内。

二、试用期和见习期、学徒期的区别 关于学徒期与试用期，根据劳动部办公厅对《关于劳动用工管理有关问题的请示》的复函（劳办发 [199] 5 号）的规定，学徒期是对进入某些工作岗位的新招工人熟悉业务、提高工作技能的一种培训方式，在实行劳动合同制度后，这一培训方式仍应继续采用，并按照技术等级标准规定的期限执行。试用期是用人单位和劳动者建立劳动关系后为相互了解、选择而约定的不超过六个月的考察期。试用期和学徒期包含在劳动合同的期限内，试用期和学徒期可以同时约定，但试用期不得超过半年。见习期是对应届毕业生进行业务适应及考核的一种制度，不是劳动合同制度下的概念，而是人事制度下的做法。劳动部办公厅对《劳动用工管理有关问题的请示》的复函（劳办发 [199] 5 号）中规定：大中专、技校毕业生新分配到用人单位工作的，仍应按原规定执行为期____年的见习期制度，见习期内可以约定不超过半年的试用期。随着毕业分配制度的变革，企业用工制度的变化，实践中见习期制度已经不多见，将慢慢退出历史舞台。

三、新、旧法关于试用期规定的细微变化

（一）试用期期限的变化。劳动合同法对于试用期的期限较以往的规定更加具体：

1、劳动合同期限在____年以下的试用期限： 旧法：劳动合同期限在六个月以下的，试用期不得超过____日；劳动合同期限在六个月以上____年以下的，试用期不得超过____日； 新法：劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期，劳动合同期限三个月以上不满____年的，试用期不得超过一个月。

2、劳动合同期限在____年以上的试用期限： 旧法：劳动合同期限在____年以上两年以下的，试用期不得超过____日。可得出结论，____年以上的，试用期最长可达六个月。 新法：劳动合同期限____年以上不满____年的，试用期不得超过二个月；____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。

（二）有关试用期适用的变化

1、以完成一定工作任务为期限的劳动合同的试用期限： 旧法：没有具体规定，可以约定试用期。 新法：以完成一定工作任务为期限的劳动合同，不

得约定试用期。

2、不能重复约定试用期的适用 旧法：试用期适用于初次就业或再次就业时改变工作岗位或工种的劳动者，用人单位对工作岗位没有发生变化的同一劳动者只能试用一次， 合同范本 《劳动合同试用期规定》。 新法：同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期，即使工作岗位或工种发生变化，或者劳动者离职后重新入职，都不得再约定试用期。

四、用人单位以其它形式或口头约定试用期而未签订劳动合同的问题 劳动部在《关于贯彻执行中华人民共和国劳动法 a;若干问题的意见》

第十八条规定，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。《劳动合同法》

第十九条

第四款规定：试用期包含在劳动合同期限内。根据该规定，我们可以知道试用期存在的前提是劳资双方签订了劳动合同，试用期存在于劳动合同期限内，双方没有订立劳动合同，试用期当然不可能存在，所谓皮之不附，毛将焉存 劳动合同法施行后，用人单位如果还在入职登记表或员工手册中载明试用期，而不与劳动者签订书面劳动合同，将面临很大的法律风险。

首先，在入职登记表或员工手册中载明的试用期无效，视为无试用期，

其次，不签订书面劳动合同超过一个月不满_____年的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。超过_____年仍不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

五、用人单位只签订单独的试用期合同的问题 《劳动合同法》规定：劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。 劳动合同法

为了制止用人单位滥用试用期损害劳动者的权益，规定劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。本案中 公司 与小 X 签订的是一个单独的试用期合同，按照法律规定，该试用期是不成立的，视为公司与小 X 签订的劳动合同期限为三个月。

六、试用期内是否需缴纳社会保险 劳动法

第七十三条规定，劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：

- (一) 退休；
- (二) 患病；
- (三) 因 工伤 残或者患 职业病 ；
- (四) 失业；

(五) 生育 。实际上，劳动关系一旦建立，用人单位就应当依法为劳动者缴纳社会保险，试用期并非独立于劳动关系外的“特殊期”，试用期包括在劳动合同期限内。用人单位在试用期拒绝为劳动者办理社会保险的，劳动者可以向劳动和社会保障部门投诉，造成劳动者损失的，用人单位应当承担赔偿责任。

七、试用期工资如何确定 《劳动合同法》

第二十条规定：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。劳动合同法规定了两个“不低于”原则，

首先不得低于用人单位所在地的最低工资标准，这是试用期工资的最底线，

其次，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，即如果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高于用人单位所在地的最低工资标准的，则二者取其高。

八、用人单位在试用期内解除劳动合同的限制 劳动合同法

第二十一条规定：在试用期中，除劳动者有本法

第三十九条和

第四十条

第一项、

第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同，用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。可见，试用期内用人单位可解除劳动合同仅限于劳动者有下列情形之一：

- 1、在试用期间被证明不符合录用条件的；
- 2、严重违反用人单位的规章制度的；
- 3、严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- 4、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；

5、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；

6、被依法追究刑事责任的。

7、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；

8、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。除上述情形外，用人单位不得在试用期内解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同负有举证义务，需举证证明劳动者有劳动合同法

第三十九条和

第四十条

第一项、

第二项规定的情形，否则，需承担因违法解除劳动合同所带来的法律后果，即劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当按照经济补偿金两倍的标准向劳动者支付赔偿金。值得注意的是，用人单位在试用期内依据

第四十条

第一项、

第二项解除劳动合同，需提前___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，并且需向劳动者支付经济补偿。另外需注意，试用期满后，用人单位不得再以试用期间不符合录用条件而解除劳动合同。另外根据劳动部办公厅对《关于患有精神病的合同制工人解除劳动合同问题的请示》的复函（劳办发〔1995〕1号）的有关规定，如果劳动者在试用期内被发现并经有关机构确认患有精神病的，可视为不符合录用条件，用人单位可以解除劳动合同。

九、试用期内用人单位解除劳动合同的程序 法律虽赋予了用人单位在试用期内依法解除劳动合同的权利，但也需遵循相关的程序规定，不得随意为之。

用人单位在试用期内解除劳动合同应当遵守如下程序规定：

1、用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由，这里的“说明理由”，法律并未规定一定得采取书面形式，但从举证角度出发，建议采用书面形式，并且要求劳动者签收。

2、用人单位在试用期内解除劳动合同，也应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。

用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

3、用人单位需制作《解除劳动合同通知书》送达给劳动者，同时向劳动者出具解除或者终止劳动合同的证明，并在___日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

十、用人单位违法约定试用期的法律责任 《劳动合同法》

第八十三条规定：用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；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。用人单位违法约定试用期的情形一般有以下几种：

- 1、用人单位约定的试用期超过法律规定的最长期限
- 2、同一用人单位与劳动者约定两次以上的试用期。
- 3、用人单位在以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者期限不满三个月的劳动合同中约定试用期 《劳动合同法》

第十九条

第三款规定：“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。”如果用人单位在以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者期限不满三个月的劳动合同中约定试用期，则应当承担违法约定试用期的法律后果。

- 4、用人单位在劳动合同中仅约定试用期或者劳动合同期限与试用期相同的 《劳动合同法》

第十九条

第四款规定：“劳动合同仅约定试用期或者劳动合同期限与试用期相同的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。”如果用人单位与劳动者签订一个单独的试用期合同，或者用人单位与劳动者签订的劳动合同期限与约定的试用期相同的，均为违法约定试用期。 十

一、劳动者在试用期解除劳动合同相关法律问题

- 1、劳动合同法对劳动者在试用期解除劳动合同的新规定。 试用期内劳动者可随时通知用人单位解除劳动合同的观念在劳动法实施十余年来已经深入人心，《劳动合同法》对此作出了新的规定，劳动者在试用期内提前____日通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动合同法施行后，劳动者在试用期内解除劳动合同，应当按照新法的规定履行提前通知义务，如果观念还不更新，在试用期内不提前通知就解除劳动合同，将面临承担违法解除劳动合同带来的法律风险。

- 2、用人单位在劳动合同中约定劳动者在试用期解除劳动合同需承担违约金是否有效 根据《劳动合同法》的规定，劳动者在试用期内提前____日通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动合同法赋予了劳动者在试用期内提前三天通知解除劳动合同的权力，该解除权应当是无条件的，同时，劳动合同法规定劳动者承担违约责任只限于两种情况，即违反服务期约定和 竞业限制 约定。用人单位在劳动合同中约定劳动者在试用期解除劳动合同需承担违约责任实际上限制了劳动者的解除权，侵害了劳动者的合法权益，违反了法律的规定，应当确认为无效条款。

- 3、试用期内劳动者解除劳动合同是否需赔偿用人单位的培训费用 《劳动部办公厅关于试用期内解除劳动合同处理依据问题的复函》（劳办发〔199〕264号）规定：“用人单位出资（指有支付货币凭证的情况）对职工进行各类技术培训，职工提出与单位解除劳动关系的，如果在试用期内，则用人单位不得要求劳动者支付该项培训费用。”所以，劳动者在试用期内解除劳动合同的，无须赔偿用人单位支付的培训费用，即使劳动合同中有约定，该约定也无效。不过通常情况下，如果用人单位和劳动者约定了试用期，在试用期内一般不会对劳动者进行比较大的出资培训。一般要等到试用期满才会决定劳动者是否培养对象。当然，如果用人单位急于培训人才，就不应当在设定试用期，否则将处于非常不利的法律风险