

试用期需要签劳动合同吗

导读：现实生活中，劳动者在成为用人单位的正式员工之前，都会经过一定期限的试用期。试用期需要签合同吗如果试用期需要签 劳动合同 ，那么在劳动合同中，应该怎么约定试用期的期限呢对于这些问题，我国《劳动法》都有十分明确的规定，本文也将就这些问题的答案一一为您展开介绍，希望能够给您带来帮助。一、试用期需要签劳动合同吗

按照法律规定，即使是试用期，也应当签订劳动合同。

《劳动法》第21条规定：“劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过6个月。”

由此可见，试用期是在劳动合同中约定的，而不是一个单独的有关试用期的规定。劳动合同生效和终止的时间都应包括试用期在内，而且计算劳动合同期限也应当包括试用期。

试用期虽然与转正后的正式劳动关系相比具有灵活用工的特点，但试用期劳动关系也属于劳动关系的一部分，建立试用期劳动关系，也需要签订劳动合同。但是，法律同时赋予了用人单位订立书面劳动合同的一个月期限。用人单位与劳动者建立劳动关系后，可以利用一个月的时间对劳动者的工作能力进行初步快速的考量，经过一个月的考察，对初步确定与用人单位发展不悖向，具有培养潜力的人员，用人单位应当及时与其签订劳动合同;对经初步考察明显不符合录用条件的人员，应当说明理由后尽快与其办理解除劳动关系的手续。

二、应该怎么约定试用期的期限

“试用期”是伴随着劳动法的出台而出现的。劳动法规定，劳动合同可以约定试用期，但最长不得超过六个月。在劳动合同中约定试用期，一方面可以维护用人单位的利益，为每个工作岗位找到合适的劳动者，试用期就是供用人单位考察劳动者是否适合其工作岗位的一项制度，给企业考察劳动者是否与录用要求相一致的时间，避免用人单位遭受不必要的损失。

根据《劳动合同法》第十九条：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。

《劳动合同法》第十九条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三年以下的，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。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、劳动合同期限不满三个月的以及非全日制用工，不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。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。

试用期需要签合同吗答案无疑是肯定的。即使是在试用期，用人单位也应该与劳动者签订劳动合同。应该怎么约定试用期的期限对于这些问题，上文中都有十分详细清楚的介绍，希望这些内容能够帮助您解决您所遇到的问题。如果用人单位在雇佣劳动者后，在一个月都没有跟劳动者签订劳动合同，用人单位就应该自劳动者就职的第二月起向劳动者支付 双倍工资 ，这个期限是包括试

用期的。因此，如果用人单位在试用期内没有与劳动者签订劳动合同，且试用期的期限超过了一个月，劳动者可主张双倍工资。