

**点评：**试用期劳动合同同样受法律保护。依据《劳动合同法》的规定，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。该理由主要是：需要举证证明劳动者存在在试用期间被证明不符合录用条件、严重违反用人单位的规章制度、不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的等可以解除劳动合同的法定情形。本案中，该公司解除劳动合同的理由不具有法定的正当性，依法应当支付违法解除劳动合同的赔偿金。

### 试用期离职需支付违约金，未必都有效

姜某与一家运营公司签订劳动合同同时约定：试用期为3个月，试用期内，无论哪一方违约，违约方应向对方支付违约金5000元。试用至2个月时，姜某通过网上应聘，被一家电力公司录用。运营公司得知此情况后，要求姜某按协议要求支付5000元违约金。

**点评：**根据《劳动合同法》第二十二条、第二十三条、第二十五条规定，用人单位为劳动者提供专项培训费用和约定保守用人单位的商业秘密、知识产权相关的保密事项的，劳动者违反约定，应当按照约定向用人单位支付违约金。除此情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。由此可见，运营公司与姜某关于“违约金”的约定，因违反法律规定而无效。

同时，依据《劳动合同法》第三十七条关于“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”之规定，姜某有权随时提前三日通过用人单位解除合同，无需支付违约金。

### 试用期不给办社保，用人单位违法

职专毕业的刘某入职某酒店后，酒店迟迟不给刘某办理社会保险，一问老员工才知道，该酒店有一条规定，员工入职必须满6个月，且明确表示须继续在此工作方可享受社会保险待遇。而且，在酒店所提供的格式劳动合同条款中均有载明。刘某想知道该规定具有法律效力吗？

**点评：**《社会保险法》第五十八条规定：“用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的，由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。”可见，为劳动者缴纳社会保险是法律对用人单位的强制性规定。该酒店的此项规定，无论是否写入劳动合同之中，都因违反法律规定而无效。《劳动合同法》第三十八条规定，未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以解除劳动合同。因此，刘某可要求解除劳动合同，并要求酒店支付经济补偿金，补缴社会保险，也可以向劳动监察部门举报维权。