



训期间未从事具体工作，当然没有工资。那么，公司的说法是否正确呢？

点评：该公司的解释明显不合法。其一，《劳动合同法》第七条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”可见，是否办理了正式入职手续、是否签了劳动合同等，并不影响双方劳动关系的建立。其二，劳动关系产生于劳动过程中，

而职业培训也是劳动过程的组成部分。员工只要完成了培训学习任务，就实现了该阶段的劳动过程。其三，岗前培训是“开始用工”的一种形式。小郑参加岗前培训，属于已经提供了劳动，公司理当支付其培训期间的工资。

服务期适用于所有劳动者

小卢入职后参加了公司为期一周的岗前培训，内容包括公司业务概况、开展业务技巧、角色认识等。培训结束后，公司要求与他签个服务期协议。协议载明，公司向小卢提供专业培训花费2万元，小卢须工作满5年后才可离职，否则应支付高额的违约金。小卢想知道，这份服务期协议是否有效？

点评：《劳动合同法》第二十二条规定：“用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金……”而《职业教育法》第十四条第一款规定：“职业培训包括从业前培训、转业培训、学徒培训、在岗培训、转岗培训及其他职业性培训，可以根据实际情况分为初级、中级、高级职业培训。”因此，专项培训不是一般性的职业培训。

据此，单位只有提供了专项培训待遇，才可以与劳动者约定服务期和违约金。专项培训具有以下属性：一是须属于专业技术培训，不包括诸如业务概况、工作技巧、从业注意事项等；二是须是委托第三方开展，企业内部培训不算；三是企业会支出有凭证的培训费等。对照上述属性，岗前培训显然不属于专项培训待遇，故该份服务期协议及违约金条款均无效，小卢不受其约束。

试用期内可随时解雇

小韩大学毕业后进入某科技公司，签了2年期的劳动合同，试用期为2个月。小韩到岗后做事认真负责，不料却在试用期满时便收到了公司解除劳动合同的决定，公司的理由是，试用就像买东西时试用一样，不满意可随时退货。那么，公司的说法合法吗？

点评：试用期内辞退员工需有充分理由。《劳动合同法》第三十九条规定，劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。不符合录用条件，是指劳动者实际上不符合用人单位招工时要求的条件和标准，如相关业绩考核不合格等。在劳动争议案件中，因用人单位作出解除劳动合同、减少劳动报酬、计算工作年限等决定而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任。本案中，该公司解聘小韩只以试用期为借口，而无证据，显然是违法解除劳动合同。