



扫码阅读

这些试用期陷阱要提防

山东省昌乐县司法局

张兆利

春节过后，不少人开始重新找工作，试用期是不少重新择业者面临的门槛之一。以下是求职中常遇到的试用期陷阱，求职者须提防。

先试用合格再签订劳动合同

去年春节后，10名务工人员入职一家公司时，负责人张某表示，试用合格再签劳动合同。为保住“饭碗”，这些务工人员经常加班加点。然而，仅过了两个多月，张某以考核不合格为由将他们全部辞退，并扣除全部工资和加班费。由于没有书面劳动合同等维权证据，这些求职者不知所措。

点评：不少求职者都会遇到上述情况，对此，《劳动合同法》第七条、第十九条第四款规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”“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。”从这些规定可以看出，不论劳动合同的期限如何约定，用人单位均应在劳动者开始为其工作时就与之签订劳动合同，然后双方才可以约定试用期。也就是说，试用期包含在劳动合同期限内。同时，《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。”

辞退试用期员工无需理由

小李应聘到一家公司做钳工，双方签订了为期两年的劳动合同，同时约定试用期为两个月。在试用期即将届满时，小李接到公司与他终止劳动关系的通知。他立刻找到公司负责人询问原因，可对方不给任何解释，只说试用期内公司有权随时决定聘用人员的去留。

点评：公司的做法明显违法。对用人单位单方解除劳动合同，《劳动合同法》第三十九条规定：“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……”虽然该条第一款作出了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的规定，但是在试



钟瑾 / 绘