

用期内，用人单位并不是不需要任何理由就可以单方面解除劳动合同，而是要在提供劳动者试用期限内存在不符合录用条件的证明后才可以单方解除劳动合同。如果双方一旦因解除劳动合同发生争议，用人单位负有员工“不符合录用条件”的举证责任，即适用法律上的举证责任倒置原则。

把试用期当作“橡皮筋”

小秦应聘到一家物流公司上班，入职时被告知试用期为6个月，其间由公司进行考核，如果试用不合格可以随时解除劳动关系。殊不知，在试用期届满前几天，小秦被告知鉴于其在职期间表现不佳，将再延长试用期3个月。小秦对此困惑不解。

点评：公司的行为违法。《劳动合同法》第十九条第一、二、三款规定：“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。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或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。”由上述规定可知，试用期最长不得超过6个月，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

试用期内辞职要承担违约责任

陈某应聘到一家公司工作，试用期内，陈某认为该公司劳动保护条件较差，明确表示要另谋出路。此时，公司负责人声明，如果要离开公司，须赔偿违约金6000元，否则将不返还他的相关证件。

点评：因对工作不满意，许多求职者会在试用期内向用人单位提出辞职，此时用人单位往往要求其承担违约责任，理由是劳动者提出辞职已是在劳动合同生效之后，属违约行为。其实，《劳动合同法》设立试用期的目的，就在于给予双方一个相互考察的期限。这个期限的特殊性就在于，虽然签订的劳动合同已经生效，但是任何一方因不满意对方而解除劳动合同，都不承担违约责任。《劳动合同法》第三十七条规定：“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。”

以见习期代替试用期

小董大学毕业后到一家公司工作，双方签订的劳动合同约定见习期1年、试用期3个月。小董不明白见习期是什么意思，见习期与试用期又有什么区别。

点评：求职者由于对试用期和见习期的概念不清楚，有些用人单位就故意用见习期代替试用期，以此来变相延长试用期的期限（见习期的时间达1年以上）。事实上，见习期和试用期是两个不同的概念。见习期是根据国家有关规定，对新录用的大中专、高职院校毕业生执行的至少1年的考察期限；试用期则是劳动合同的约定条款，是指用人单位和劳动者在建立劳动关系后为相互了解、选择而约定的考察期限。因此，求职者在签订劳动合同时，必须看清楚条款中规定的是试用期还是见习期，谨防上当。