



职场员工
生存必读书

为每位职场人士
提供全功能的职业导航



乐道 子凡 / 著

你能安全度过 试用期吗

TIPS OF A SUCCESSFUL PROBATIONARY PERIOD

为什么我面试老是被拒绝呢？为什么领导总对我不同意？为什么我的绩效达不了标？为什么我辛苦加班却没有加班费？为什么我得病却报不了医药费？为什么无缘无故要辞退我？……面对千变万化的职场，面对职业生涯中可能出现的种种问题，你该怎么办？别着急，让资深人力资源专家来为你解疑答惑，活用制度、妙用方法，保护自己、驰骋职场！

北京文畅智悦文化有限公司策划



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

你能安全度过试用期吗 / 乐道, 子凡著. — 武汉: 武汉大学出版社, 2009.4

(职场员工生存必读书)

ISBN 978-7-307-06962-6

I. 你…

II. ①乐…②子…

III. 劳动法 - 基本知识 - 中国

IV. D922.5

中国版本图书馆CIP数据核字(2009)第044056号

责任编辑: 于晓东

审 读: 代君明

责任印制: 人 弋

出 版: 武汉大学出版社

发 行: 武汉大学出版社北京图书策划中心

(电话: 010-63937419 传真: 010-63974946)

印 刷: 北京盛兰兄弟印刷装订有限公司

开 本: 787 × 1092 1/32

印 张: 2

字 数: 35千字

版 次: 2009年4月第1版

印 次: 2009年4月第1次印刷

定 价: 10.00元

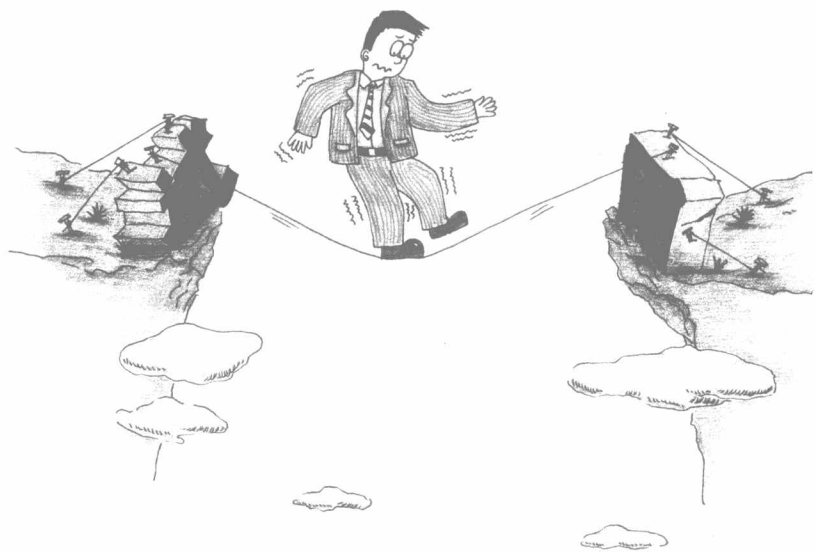
版权所有, 盗版必究(举报电话: 010-63978987)

法律支持单位: 北京中恒信律师事务所

(如图书出现印装质量问题, 请与本社北京图书策划中心联系调换)

你能安全度过试用期吗？

—— 乐道 子凡 / 著 ——



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

【推荐序】

我国为保障劳动者的合法权益，颁布实施了一系列劳动法律法规。然而，受全球金融危机的影响，劳动者的就业形势变得日趋严峻，企业在管理上依旧处于强势地位。面对这种市场环境，劳动者要实现就业和职业发展，尤其是维护自身的合法权益，将面临着巨大的挑战。

为了更好地迎接挑战，劳动者一方面需要具备更强的专业技能、职业素质与从业能力，以及掌握一些自身工作管理技能；另一方面还需要掌握相关的法律法规与政策，以此作为保护自己合法权益的重要手段。那么，劳动者如何能够快速便捷地达到这两个目标呢？

这套“职场员工生存必读书”便是帮助劳动者在职场中保护自我权益并获得职业成功的快速直通车。它涵盖了劳动者职业发展过程中可能会遭遇的各种情况，站在劳动者的角度，以预防劳动争议、运用法律法规和政策保护自身合法权益为底线，以提高劳动者处理职业中各类管理问题的能力为导向，为劳动者提高就业质量，防范职业风险，提供了较为全面的指导与帮助。相信劳动者在本书的帮助下，即使面临金融危机，也能驰骋职场，获得成功！

姜俊禄

金杜律师事务所合伙人

中华全国律师协会劳动法和社会保障法专业委员会主任

【 编者的话 】

今天，我国的就业形式日益严峻。每一位劳动者都可能遇到来自职场中的危机和挑战。那么，我们如何才能顺利开始自己的职业生涯，并且自如应对危机和挑战呢？

国家颁布的法律法规和用人单位内部的规章制度便是我们职业发展的保障。国家已颁布的一系列劳动法律法规是职场规则的底线，也是劳动者处理职业问题，规避职业风险，维护自身合法权益的基础保障；用人单位内部的各项规章制度与管理措施是劳动者具体工作中的职业规则，也是劳动者职业发展的环境。

本套书正是基于国家的劳动法律法规和人力资源管理的理论与实务，针对劳动者在职业生涯中的各个阶段，以及职业管理中可能面临的各项问题，从实用的角度给劳动者以提示和讲解。其目的在于帮助劳动者防范职业风险，维护合法权益，提高职业生存与竞争能力，获得良好的职业发展。

如果把职业比作一场游戏，那么希望每一位劳动者在本书的帮助下，既保障自己的权益不受损害，又能不断增强自己的职业管理能力，从而尽情享受职场游戏的快乐！

（本书在编写过程中，得到朱勇国、杨向东、陈秀珍、杨晶涛、吴国雄、刘一凡等多位专家和专业人士的指导与帮助，在此表示深深谢意！）

谢 强

目录 / CONTENTS

006 / 试用期是必须的吗？

007 / 什么情况下不得约定试用期？

008 / 实习期、学徒期与试用期有什么不同？

011 / 劳务派遣员工的试用期如何管理？

013 / 如何看待试用期内的培训？

018 / 试用期合格的标准是什么？

019 / 试用期考核是什么样的？

021 / 试用期，怎么证明自己是胜任的？

023 / 如何在试用期内全面展示才华？

026 / 试用期的期限有多长？

028 / 试用期可以缩短或延长吗？

030 / 试用期应该有什么样的工资待遇？

032 / 试用期可以不签劳动合同吗？

036 / 试用期可以不上社会保险吗？

037 / 试用期员工可以享受劳动保护吗？

039 / 试用期员工被调整工作岗位，是否需要重新试用？

040 / 试用期员工怀孕了怎么办？

042 / 试用期内，员工可以请长假吗？

043 / 试用期可否分段进行？

045 / 试用期员工发现用人单位隐瞒实情怎么办？

047 / 试用期员工提出辞职，有什么限制吗？

049 / 试用期用人单位可以辞退员工吗？

052 / 试用期后，单位以不符合录用条件为由辞退员工怎么办？

054 / 如何进行试用期的自我评价？

059 / 如何准备试用期考核？

061 / 试用期内如何融入团队？

▶ 试用期是必须的吗？

在外省通过了一段时间的入职培训后，刘明正式进入了三个月的试用期。可是，刘明觉得自己的专业能力一点也不比老员工差，为什么一定得走试用期这道程序呢？没有试用期可不可以呢？

👉 专家提示

👉 TIP1 试用期是双方约定的考察期

《中华人民共和国劳动合同法》第十七条规定：“试用期不是劳动合同的必备条款，属于合同双方协商确定的条款。”也就是说，员工的试用期不是必须的。是用人单位与员工建立劳动关系后为相互了解、选择而约定的考察期。由于用人单位的相对强势，在实际中，用人单位会主动约定试用期，用以对新入职员工的考察。

👉 TIP2 不得约定试用期的情形

《中华人民共和国劳动合同法》第十九条规定：“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。”第十九条还规定：“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。”另外，第七十条规定：“非全日制用工双方当事人不得约定试用期。”

► 什么情况下不得约定试用期?

刘明工作的部门新来了一个“老员工”，他以前就在W公司工作，后来因为个人原因离职，现在又回来重新工作。作为“新来的老员工”，他的待遇比较特殊，不用像刘明那样经过三个月的试用期，这是为什么呢？还有什么情况用人单位不能和员工约定试用期呢？

专家提示

TIP1 只能约定一次试用期

《中华人民共和国劳动合同法》第十九条规定，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。因此，用人单位在与员工续订劳动合同时，或调整员工工作岗位时，均不得与员工再次约定试用期。若用人单位还想在新岗位考察员工的工作能力的话，可以与员工通过协商一致后，调入新岗位工作进行考察，但是，即便是“考察不成功”，也不得以“在试用期间被证明不符合录用条件”为由与员工解除劳动合同。



TIP2 重返工作不得再试用

依据《中华人民共和国劳动合同法》第十九条规定，“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”。重返原单位的员工在离职前与单位已经约定过试用期的话，则不能再次约定试用。实际操作中，如果员工重返工作单位与上次离职间隔的时间过长，此时的员工技能与用人单位的经营管理状态都发生了变化，可以在双方协商一致的基础上，约定重新上岗事宜。

TIP3 短期用工不得约定试用

《中华人民共和国劳动合同法》第十九条规定，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。《中华人民共和国劳动合同法》第七十条还规定，非全日制用工双方当事人不得约定试用期。这些都是对用人单位的短期用工行为的限制与管理，避免对员工权益造成侵害。

实习期、学徒期与试用期有什么不同？

一名还未毕业的大学生来W公司应聘，可是与刘明不同的是，他进入公司后并不是进入试用期，而是处于实习期。那么，实习期和试用期有什么区别呢？

 专家提示 TIP1 分清用工概念

由于用人单位对用工管理概念的模糊，以及一些国有企事业单位延续了一些原有体制的管理方式，在实际中存在着见习期、学徒期和实习期等与试用期相关的一些概念。搞清楚这些概念，有助于员工识别用人单位的管理行为，从而保护自身的合法权益。

 TIP2 实习期

实习期是针对在校学生而言的概念，是指学生在校期间，到单位的具体岗位参与实践工作的过程。在法律上区别是否为实习的惟一标准就是学生身份，即以学生身份到用人单位去的，包括假期的勤工俭学等，属于实习，不视为就业。毕业之后以失业或待业人员身份到用人单位的，则已经具备劳动者的身份，就是就业，不是实习。一般来说，在校学生由学校安排下或自己利用课余时间到单位进行实习，学生与单位建立的不是劳动关系，不受劳动法的调整与保护。由于学生不是劳动法调整的对象，学生和实习单位之间发生的争议不能作为劳动争议处理。如果实习过程中出现工伤等问题，可通过民事纠纷的渠道解决。由于实习期不受劳动法调整，因此，国家关于最低工资的规定，也不适用于学生；实习期间的待遇如何，需要学生与用人单位协商确定。

TIP3 见习期

见习期是在计划经济体制下，针对大中专毕业生新分配到用人单位工作，需要进行业务适应及考核的一种制度。根据《国务院发[1989]19号文件》和《国家教委[87]教学字022号文件》规定，毕业生到用人单位报到后，实行一年见习期制度。见习期满，经考核合格的，由其人事部门办理转正定级手续。如果见习期满，达不到见习要求的，可延长见习期半年到一年，或者降低工资标准；表现特别不好的，可予以辞退，由学校重新分配。可见，见习期是统一分配制度下对学生工作能力的一种培养与考核，但是，试用期与见习期不可互相替代。目前，见习期已经渐渐退出单位的用工管理。

TIP4 学徒期

根据原劳动部《对〈关于劳动用工管理有关问题的请示〉的复函》相关规定，学徒期是针对某些工作岗位的新招工人，为了让其熟悉业务，提高工作技能的一种培训和学习的时间。学徒期制度也是计划经济体制下的一种产物，至今在一些生产技术岗位上仍然沿用，并按照技术等级标准规定的期限执行。学徒期包含在劳动合同期限内，只是用人单位在工作管理上的一种安排。在学徒期内，用人单位应按劳动合同的约定为学徒工安排工作岗位、支付劳动报酬并缴纳社会保险。目前，学徒期也已渐渐退出单位的用工管理。

► 劳务派遣员工的试用期 如何管理？

W公司新请了一位保洁人员，这个保洁人员不属于W公司编制，而是由一家保洁公司派遣的。刘明和这位保洁人员在聊天时才知道，她是保洁公司的新进员工，目前也正处于试用期呢。对于这种劳务派遣员工，她的试用期应该由哪方来管理？又该如何进行管理呢？

② 专家提示

📌 TIP1 双方约定试用期

劳务派遣单位作为用人单位，同样也是依据《中华人民共和国劳动合同法》第十七条、第十九条规定，可以与劳务派遣员工约定试用期。

📌 TIP2 劳务派遣单位负责管理考核

一般情况下，被派遣员工是被安排到用工单位工作，在用工单位完成实际的试用期。因此，劳务派遣单位与用工单位在签订劳务派遣协议时，应明确被派遣员工的试用期限，以及被派遣员工的录用条件和胜任工作的标准。劳务派遣单位以此录用条件和胜任工作的标准作为对被派遣员工的管理与考核标准。用工单位负责依据约定的录用条件和胜任工作的标准对被派遣员工进行日常工作管理。

TIP3 试用期可解除合同的情形

被派遣员工有以下情形者，用人单位可以将员工退回劳务派遣单位。劳务派遣单位依照《中华人民共和国劳动合同法》有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。即当被派遣员工在试用期内被证明不符合录用条件时，是可以被退回劳务派遣单位，并由劳务派遣单位解除劳动合同的。

- ★在试用期间被证明不符合录用条件的；
- ★严重违反用人单位的规章制度的；
- ★严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- ★员工同时与其他用人单位建立了劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
- ★员工以欺骗手段，与劳务派遣单位订立合同的；
- ★被依法追究刑事责任的；
- ★员工患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由劳务派遣单位另行安排的工作的；
- ★员工不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的。

TIP4 把握试用期期限

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立两年以上的固定期限劳动合同。而《中华人民共和国劳动合同法》第十九条规定，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。被派遣员工应避免试用期过长，自己的利益被侵害。

TIP5 试用期只能约定一次

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。针对被派遣员工而言，用人单位是劳务派遣单位，员工本人可能会被派遣多次，到多家用工单位工作，此时，若员工已经在第一次派遣的时候约定过试用期，则在此后的派遣中，不能再次约定试用期。

TIP6 明确录用条件标准

被派遣员工为预防在派遣单位试用期内滥用“被证明不符合录用条件”条款解除劳动合同，被派遣员工应与劳务派遣单位和用工单位明确“录用条件”的标准，通过自己的努力工作，证明自己是符合“录用条件”的；同时还应保留好相关工作痕迹与凭证，用以在被解除劳动合同时的维权证据。

如何看待试用期内的培训？

在刘明和其他几个新进公司的员工的试用期开始时，公司对他们集中进行了一次简短的培训，主要是向他们介绍一下公司的企业文化、岗位的职责与任务以及公司对他们的期望。刘明觉得这次培训没有实质性的内容。刘明的这种想法对吗？员工应该如何看待试用期内的培训呢？

专家提示**TIP1 入职培训应在试用期内**

多数用人单位会在员工试用期开始时安排培训。有的是针对员工单独进行，有的是针对一批入职员工集体进行；有的将试用期培训作为员工试用期的一项重要工作内容，而有的把培训独立于试用期之外。不论怎样，试用期培训都是员工在入职后，在指定时间、指定地点接受了用人单位的管理与安排。不过这种工作安排没有明确的劳动成果产出，而只是为劳动成果产出所做的必要的管理准备性工作。因此，入职培训的时间应在劳动合同期限内（试用期内）。用人单位将入职培训时间置于试用期外，是变相延长试用期的违法行为。

TIP2 培训时间可长可短

用人单位组织的入职培训有的长达数月，有的短至几十分钟。不论时间长短，用人单位都需要通过对新入职员工的培训，使其能尽快地胜任工作岗位，产出良好的业绩。若用人单位人员较少，业务与管理比较简单，培训时间就会较短；若用人单位已有较长的历史和文化沉淀，且机构与管理复杂、人员众多、业务庞大，针对一批新入职的员工，就需要进行较长时间的规范培训。

TIP3 培训的目的

用人单位组织员工进行培训都是有一定目的的，把握培训的目的，可以使员工尽快尽好地投入工作，通常，培训有以下

几种目的：

★加强员工对用人单位的认知，特别是在发展历史、企业文化、经营理念、管理特色上进行着重说明，旨在使新员工从思想上与用人单位达成一致，并体现用人单位对员工的重视，激发员工工作的积极性，帮助员工树立职业发展愿景。

★全面履行用人单位在规章制度上的告知义务，让员工了解用人单位的管理，减少未来的工作错误，降低管理损耗，从而保证工作绩效。

★加强员工对岗位的认知，提出明确的管理要求，提供职业规划，为员工的业绩提升指明方向，达成用人单位与员工的双赢愿景。

★说明试用期管理与考核要素，帮助员工尽快进入工作角色，更快更好地胜任本职工作。

★加强员工对企业文化的认知，在制度之外，达成员工与用人单位的心理契约，从而提高员工工作的快乐指数与满意指数，有助于员工主观能动性的有效激发。

TIP4 培训的作用

简单地讲，入职培训是用人单位实现用工目的的辅助环节。达到上述目的的入职培训可以起到员工与用人单位双赢的作用。有无入职培训，以及入职培训进行得好坏，也是员工判断企业管理状况与管理水平的一个参考依据。

TIP5 培训不需交费

规范的入职培训内容繁杂，需要用人单位投入大量培训