

# 2023年劳动合同法对试用期不胜任规定(实用5篇)

劳动合同是劳动者与用人单位之间约定劳动关系的书面协议，是保障劳动者权益、维护用人单位合法权益的重要法律文件。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 劳动合同法对试用期不胜任规定篇一

《劳动合同法》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。

第二十一条在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。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。

本第三十九条：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；
- (三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- (五) 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
- (六) 被依法追究刑事责任的。

第四十条有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

(二)劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的。

## 劳动合同法对试用期不胜任规定篇二

乙 方： \_\_\_\_\_

甲方聘用乙方为试用期员工，试用期\_\_\_\_\_个月，自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。经双方平等协商，现就试用期间的有关事项订立以下条款，以共同遵守。

一、乙方的岗位(工种)为： \_\_\_\_\_

在试用期间，根据工作需要和乙方能力，甲方有权对乙方的工作岗位进行调整。

二、在试用期间，乙方应保守甲方的商业秘密，严格遵守劳动纪律和甲方的各项治理规定及制度，并根据甲方工作安排，认真履行职责，维护甲方合法权益。

三、乙方试用期工资为cny:\_\_\_\_\_元/月，甲方按月发放。

四、乙方在试用期内，考勤均由甲方按实际出勤状况和公司考勤制度执行。

五、乙方在试用期内，公司的福利待遇均已包含在试用期工资内。

六、乙方每月工资由甲方自上班之日起的次月15日左右发放，

若乙方工作不足一个月时，按月工资比例折合实际工作天数计算。若工资发放日恰逢周日或假日，甲方结合公司实际情况逐日顺延发放。

七、在试用期内，乙方提出解除本合同时，须提前七个工作日通知甲方，协商解决，否则，将根据公司制度，由公司按制度论处。

八、在试用期内，甲方如认为乙方不能胜任工作或发现乙方应聘材料弄虚作假，不符合录用条件的，可随时停止试用并予以解雇，工资按乙方实际考勤(或计件工资总额)，依据公司制度及本合同相关内容(条款)结算。

九、在试用期内，乙方严重违反劳动纪律或者甲方的治理规章制度的;或者故意或严重失职，给甲方利益造成损害的，甲方有权立即终止试用并予以解雇。乙方应对甲方造成的损失予以全额的赔偿责任。

十、在试用期内，因乙方泄露甲方商业秘密，给甲方造成经济损失;或因乙方的故意或重大过失行为给甲方造成经济损失的，甲方有权向乙方进行追偿。

十一、试用期满或试用期内工作突出并经考核合格者，将在当月内与公司签订正式劳动合同。考核不合格者，公司根据实际情况将予以解雇。

十二、乙方声明，乙方在签署本合同时，已知晓甲方的制度并愿意遵守各项事宜。

十三、本合同经双方签字后起生效。

十四、未尽事宜，甲、乙双方协商解决。

甲方：

乙方：

(公章)

(签字)

日期：

## 劳动合同法对试用期不胜任规定篇三

按照《劳动合同法》第四十六条有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；

(三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

(四)用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；

(六)依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

(七)法律、行政法规规定的其他情形。

试用期过后辞退补偿应该怎么计算

经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。月工资是指劳动者在劳

动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

试用期规定有什么

《劳动合同法》规定对试用期有下列规定：

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

(5) 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。

(6) 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。

(7) 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。

(8) 在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。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。

试用期可以随时解除劳动合同吗？

在劳动合同中规定试用期，一方面可以维护用人单位的利益，给企业考察劳动者是否与录用要求相一致的时间，避免用人

单位遭受不必要的损失。另一方面，可以维护新招收职工的利益，使被录用的职工有时间考察了解用人单位的工作内容、劳动条件、劳动报酬等是否符合劳动合同的规定。在劳动合同中规定试用期，既是订立劳动合同双方当事人的权利与义务，同时也为劳动合同其他条款的履行提供了保障。为了更好地履行劳动合同，订立劳动合同的双方当事人在订立劳动合同之前，应当如实地介绍各自的情况，回答对方提出的询问。如果在规定的试用期内，当事人双方发现实际情况与对方介绍的情况不相符，有权在试用期内随时解除劳动合同。

就试用期，一般用人单位会与新入职的劳动者约定，当然也可以协商不约定，这并不是必须的。而法律中也有规定，同一个用人单位与同一个劳动者只能约定一次试用期，也就意味着即使劳动者辞职之后又再次入职的，这个时候单位也不能与劳动者约定试用期。

## 劳动合同法对试用期不胜任规定篇四

实际上，单独的试用期合同是无效的。也就是说，试用期不是劳动合同中的法定条款，可以约定，当然也可以不约定。而且，如果约定试用期，则只能在劳动合同中约定，劳动合同是试用期存在的前提条件。根据《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的规定：“劳动者被用人单位录用后，双方可以在劳动合同中约定试用期，试用期应包括在劳动合同期限内。”由此可见，试用期是劳动合同期的一部分。同时，用人单位有为劳动者缴纳社会保险的义务，即使是试用期，用人单位也需要按照法律规定为其缴纳基本养老金、医疗金和失业金。那么，求职者首先要明白，试用期并不是一定要经历的。即使不得不进入试用期，前提也必须是用人单位先与自己签订劳动合同。法律上是不允许只签订试用期合同，而不签订劳动合同的，这样签订的所谓“试用期合同”是无效的。但同时“试用期合同”的无效，并不导致劳动法对劳动者的保护失效。根据我国的《劳动法》，只要存在事实劳动关系，用人单位和劳动者之间的

劳动关系就会受到法律保护，将被等同视为具有书面的劳动合同。而且在试用期内解雇不符合录用条件的劳动者，还需要提前一个月通知，并给予其一定的经济补偿。

## 二、试用期的长短由谁来决定

《劳动法》第21条规定：“劳动法合同可以约定试用期。试用期最长不得超过6个月。”试用期的长度是根据劳动合同的期限相应确定的。试用期有上限，没下限，甚至可以约定不需要试用期。根据劳动部《关于实行劳动合同制有关问题的通知》，具体来说就是：劳动合同期限在6个月(半年)以下的，试用期不得超过15天；劳动合同期限在6个月到一年的，试用期最长不超过30天；劳动合同期限在一年以上两年以下的，试用期最长不得超过60天；劳动合同期限在两年以上的，试用期不得超过6个月。《上海市劳动合同条例》还特别规定，劳动合同期限满一年不满3年的，试用期不得超过3个月；满3年的，试用期不得超过6个月。另外，非全日制用工的劳动关系不得约定试用期。而新录用的公务员试用期为一年。以上法律法规是各用人单位均必须遵守的。如果在格式合同或公司规章中，求职者发现与法律相冲突的规定，则要善于用法律武器保护自己。

1、谁主张谁举证根据《劳动法》第25条的规定，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。可见在试用期内，用人单位解除与劳动者的劳动合同是有前提的，即必须能举证证明劳动者不符合录用条件。依据有关法律的规定，用人单位在试用期内解除与劳动者劳动合同关系的前提条件是“不符合录用条件”。但是，这个“录用条件”必须是用人单位已经告知给劳动者的，不能“暗箱操作”、“内部控制”。否则，劳动者可以不了解该规定为由，否定用人单位的解除理由。如果用人单位未特别告知劳动者录用条件的，也可以依招聘广告的内容为录用条件。对于用人单位的考核方式，没有具体的法规来参照，所以试用期考核的方式是多种多样的，完全由用人单位自己掌握。有

的用人单位可能会为进入试用期的劳动者设定指导带教人，由带教人给新进员工安排试用期工作计划，并最终打分或写评语；也有一些会集中安排试用期的新员工进行培训，并通过有组织的笔试或日常绩效评估等方式对试用期的劳动者进行考核；还有的用人单位会综合新员工的指导人的评估及所在部门的绩效评估，以及新员工的内部和外部各类客户的综合评价与反馈体，形成最终的考核成绩。对此，求职者只能因地制宜个别把握。但是，无论最终的考核成绩是一个简单的分数，还是一个复杂的综合考核结果，或是上级或指导人的评语，用人单位都有法定的义务对试用期的劳动者进行考核，并应保留相应文件，尽到相应的举证义务。根据谁主张谁举证的原则，如果单位未能举证，其主张就不能被法院所支持。一旦试用期满后通知，由此产生的法律后果将由用人单位自行承担。

2、解除合同应提前30天通知劳动者用人单位在试用期内解除劳动关系，必须及时通知劳动者，可通过各种方式，如电话等。事实上，无论是否在试用期内解除劳动关系，用人单位都有将解除文书送达劳动者的义务，只是这一义务在试用期内尤其需要注意，即必须是在法定时限内。《上海市劳动合同条例》第32条规定，用人单位解除合同应提前30日通知劳动者，自通知之日起30日内，用人单位应当对劳动者承担劳动合同约定的义务，主要为支付劳动者一个月的工资。总之，试用期条款并非劳动合同的必备内容，它本身就是当事人双方合意的产物，因此，试用期过后，当事人任何一方均没有单方决定延长试用期的权利，只有履行合同的义务。试用期内未解除劳动合同，试用期过后，单位若再以未通过考评为由要求延长试用期，或行使试用期中的任意解除合同权便没有法律依据。所以，何时终止试用期，是求职者维权的关键所在。

## **劳动合同法对试用期不胜任规定篇五**

第十九条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三年以下的,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。

劳动合同仅约定试用期或者劳动合同期限与试用期相同的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。

**【解读】**本条是关于试用期的规定。

试用期是指用人单位对新招收的职工进行思想品德、劳动态度、实际工作能力、身体情况等进行进一步考察的时间期限。劳动法规定,劳动合同可以约定试用期,但最长不得超过六个月。在劳动合同中约定试用期,一方面可以维护用人单位的利益,为每个工作岗位找到合适的劳动者,试用期就是供用人单位考察劳动者是否适合其工作岗位的一项制度,给企业考察劳动者是否与录用要求相一致的时间,避免用人单位遭受不必要的损失。另一方面,可以维护新招收职工的利益,使被录用的职工有时间考察了解用人单位的工作内容、劳动条件、劳动报酬等是否符合劳动合同的规定。在劳动合同中规定试用期,既是订立劳动合同双方当事人的权利与义务,同时也为劳动合同其他条款的履行提供了保障。

在用工过程中,目前滥用试用期侵犯劳动者权益的现象比较普遍,包括什么样的劳动岗位需要约定试用期,约定多长的试用期,以什么作为参照设定试用期等,实践中比较混乱。用人单位通常不管是什么性质、多长期限的工作岗位,也不管有没有必要约定试用期,一律约定试用期,只要期限不超过劳动法规定的六个月即可,用足法律规定的上限。有的用人单位与劳动者签一年期限的劳动合同,其中半年为试用期;

有的生产经营季节性强的用人单位甚至将试用期与劳动合同期限合二为一，一般长，试用期到了，劳动合同也到期了；有的劳动者在同一用人单位往往被不止一次约定试用期，换一个岗位约定一次试用期。试用期问题是劳动合同法立法中劳动者意见最多的问题之一。

劳动合同法针对滥用试用期、试用期过长问题做出了有针对性的规定。

(一) 限定能够约定试用期的固定期限劳动合同的最短期限，并且在劳动法规定试用期最长不得超过六个月的基础上，根据劳动合同期限的长短，将试用期细化。具体规定是：

劳动合同期限在三个月以上的，可以约定试用期。也就是说，固定期限劳动合同能够约定试用期的最低起点是三个月。

劳动合同期限一年以上三年以下的，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。这是针对用人单位不分情况，一律将试用期约定为六个月，劳动合同法的具体措施。

需要说明的是，劳动合同期限长短不是约定试用期的唯一参照。实践中，很多工作本来不需要试用期过长，劳动者就能胜任，装卸工、建筑工地小工、力工等没有什么技术含量，三天就行。但有些用人单位动辄规定试用期为三五个月，甚至半年，恶意用足法定试用期限上限，这加重了劳动关系的不平等性，增加了劳动者的职业不确定性和经济负担。这就提醒劳动合同双方当事人特别是劳动者一方在约定试用期时将技术含量的因素考虑进去。对用人单位来说，在合理时间内依然不能判断劳动者是否能胜任，就应当承担因此而带来的风险。

德国《非全日制和固定期限劳动合同法》中规定，固定期限劳动合同中不能约定试用期，无固定期限劳动合同才可以约

定。意大利法律规定，一般工人的试用期为十五天至三十天，技术人员为三个月，企业管理人员为六个月。

(二)同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

这就涉及到对劳动合同中试用期性质的理解，试用期是指用人单位对新招收的职工进行思想品德、劳动态度、实际工作能力、身体情况等进行进一步考察的时间期限。在录用劳动者时的试用期内这些情况已经基本搞清楚了。

(三)为遏制用人单位短期用工现象，不能所有劳动合同都可约定试用期。

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。在征求意见过程中，相当多的意见建议将可约定试用期的劳动合同的期限修改为一年以上。

(四)劳动合同仅约定试用期或者劳动合同期限与试用期相同的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

在试用期问题上，需要强调以下几点：

(一)试用期是一个约定的条款，如果双方没有事先约定，用人单位就不能以试用期为由解除劳动合同。

劳动合同双方当事人用人单位和劳动者必须就试用期条款充分协商，取得一致，试用期条款才能成立。合同是双方当事人意思表示一致的结果，是在互利互惠基础上充分表达各自意见，并就合同条款取得一致后达成的协议。因此，任何一方都不得凌驾于另一方之上，不得把自己的意志强加给另一方，更不得以强迫命令、胁迫等手段签订劳动合同试用期条款。

(二)同时劳动合同法限定了试用期的约定条件，劳动者在试用期间应当享有全部的劳动权利。

这些权利包括取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。还包括依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商的权利。不能因为试用期的身份而加以限制，与其他劳动者区别对待。

(三)试用期包括在劳动合同期限内。

也就是说，不管劳动合同双方当事人订立的是一年期限的劳动合同，还是三年、五年期限的劳动合同，如果约定了试用期，劳动合同期限的前一段期限(比如可能是三天、五天或者一个星期，可能是一个月或者两个月)是试用期，试用期是包括在整个劳动合同期限里。不管试用期之后当然订立劳动合同还是不订立劳动合同，都不允许单独约定试用期，。

(四)劳动合同法关于试用期的规定体现了劳动合同双方当事人权利义务的大体平等。如关于劳动合同的解除中规定，劳动者在试用期内可以通知用人单位解除劳动合同;劳动者在试用期期间被证明不符合录用条件的，用人单位也可以解除劳动合同。

(五)有的用人单位为了规避法律，约定试岗、适应期、实习期，这些都是变相的试用期，其目的无非是为了将劳动者的待遇下调，方便解除劳动合同。为了保护劳动者的合法权益，应当明确这些情形按照试用期对待。

相关知识

《劳动合同法》在第19条至21条，以及83条对试用期作了规

定，这次对试用期的规定有以下几个特点：

### 一、明确了试用期的适用主体：

原来既使在同一个单位干的时间再长，如果换了个岗位，如从搞销售换到市场主管，也要重新规定试用期。有时用人单位总是想方设法不断设定试用期来规避经济补偿金和法定解除的限制等劳动法义务。部分劳动者续订劳动合同时，虽然工作岗位发生了变化，但是此前用人单位已经在实际工作中，对劳动者的精神状态、个人品质、工作能力等进行过考察，因此不应该再设定试用期。对此种情况，虽然《劳动合同法》第19条并没有明确规定试用期的适用主体，但是第19条第2款规定：同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。以此看来，便意味着，试用期只能适用于在同一单位招用的新的劳动者，也就是那些初次或再次就业的劳动者，对于在同一用人单位工作的劳动者无论其是否转换工作岗位、变更劳动合同或者续订劳动合同，用人单位都不得再次约定试用期。

### 二、试用期与劳动合同期限相关联：具体如下：