

延长试用期不合法

解除合同系违法

在约定的试用期满后行使解除权，法院判决企业败诉

核心阅读

试用期是用人单位和劳动者为相互了解、选择而在劳动合同履行期内约定的一定时间的考察期。《中华人民共和国劳动法》对试用期作出了规定，试用期的设立保障了用人单位筛选员工的用工自主权。但试用期不应成为劳动者权利受到侵犯的“随意期”，滥用试用期不仅会导致劳动者权利受损，最终亦会反噬企业自身。



3

试用期限及次数有限制 权利义务需知道

——试用期的长短。是否适用试用期及其期限长短均受法律严格限制。劳动合同期限3个月以上不满1年的，试用期不得超过1个月；劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月；3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6个月。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3个月的，不得约定试用期。非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

——试用期的约定次数。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。因此，用人单位在与劳动者续订劳动合同，或者对劳动者进行调岗、降职、提拔时，均不得再次约定试用期。即便是经双方协商一致在原约定的试用期限基础上延长，且延长后并未超过法定的长度，也相当于再次约定了试用期。

——试用期的待遇。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。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80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

——试用期内的权利。由于劳动者在试用期内享受全部的劳动权利，所以，企业须特别注意：一是与劳动者依法签订书面劳动合同，而不能等到试用合格后再签，否则，要承担给付2倍工资的责任；二是要依法为劳动者缴纳社会保险，否则，一旦劳动者发生工伤，企业将承担全额赔偿责任。

——试用期内的解聘。不少企业误以为试用期内可以随意开除员工，显然属于重大误区。根据规定，在试用期内，企业解聘劳动者必须具有法定的理由，包括劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；具有《中华人民共和国劳动合同法》第39条规定的重大过错情形的；劳动者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，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；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。

企业尤其要注意：一是在行使解除权时应当向劳动者说明理由，且解除理由应当明确、固定，事后增改是不作数的；二是对“试用期间被证明不符合录用条件”的劳动者，解除行为应在试用期期满前作出。否则，均会构成违法解除，要按照《中华人民共和国劳动合同法》第87条的规定，向劳动者支付赔偿金（经济补偿标准的2倍）。

作为劳动者一方，在试用期内可以无理由解除劳动合同，但一定要提前3日通知用人单位，否则，亦会构成违法解除。

潘家永

1

企业延长试用期，期满解除合同引争议

2023年7月初，刘女士入职某公司从事运营经理岗位，双方签订了为期3年的固定期限劳动合同，其中约定试用期4个月，试用期内薪资16100元/月，转正后20000元/月。

2023年10月底，即刘女士的4个月试用期届满之前，公司组织对刘女士进行了考核，考核结论是刘女士不符合录用条件。但鉴于当时运营业务繁重，加之来不及再招聘运营经理接替刘女士，于是，公司经与刘女士协商，双方同意延长试用期至6个月。

2023年1月初，公司重新招聘到了一名运营经理，遂以刘女士试用期内不符合录用条件为由，解除了与刘女士的劳动合同。后双方多次就离职补偿等事宜进行沟通但均未达成一致意见。

2024年2月，刘女士向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。由于仲裁裁决未支持刘女士的仲裁请求，刘女士将公司诉至法院。

刘女士认为，当初自己之所以同意再延长2个月试用期，是因为公司承诺只

要同意延长试用期限，届满后就会第一时间转正。现在公司却在延长试用期满后辞退了她，构成违法解除劳动合同，公司应向其支付违法解除劳动合同赔偿金。

公司则认为，延长2个月后，刘女士的试用期虽然长达6个月，但并未违反《中华人民共和国劳动合同法》第19条“3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6个月”之规定。因此，公司以刘女士在试用期内不符合录用条件为由，解除双方的劳动合同并不违法。

2

延长试用期不合法，违法解除劳动合同应赔偿

法院经审理后认为，法律对试用期间长短、约定次数均进行了严格限制，这不仅是因为入职前，关于试用期的约定内容是劳动者决定是否入职的重要考量因素，也是因为入职后，劳动者与用人单位即建立从属性用工关系，双方地位实质并不平等，若赋予用人单位再次与劳动者约定试用期的权利，则很可能侵害劳动者的合法利益。

本案中，被告公司在约定的4个月试用期临近届满时与刘女士协商延长试用期至6个月，虽未超过法定最高期限，但

《中华人民共和国劳动合同法》第19条明确规定“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”，上述延长试用期的行为实质为二次约定试用期，应为无效。

另外，原劳动部办公厅《对〈关于如何确定试用期内不符合录用条件可以解除劳动合同的请示〉的复函》中指出：“对试用期内不符合录用条件的劳动者，企业可以解除劳动合同；若超过试用期，则企业不能以试用期内不符合录用条件为由解除劳动合同。”也就是说，在约定的试用期届满之前，企业既作出了劳动者

不符合录用条件的考核结论，又没有立即解除劳动合同而是继续用工的，则应视为该劳动者已经转为正式员工，企业不得再以“试用期间被证明不符合录用条件”为由解除劳动合同。

基于此，被告公司在起初约定的4个月试用期期届满之后，以刘女士试用期内不符合录用条件解除双方劳动关系，构成违法解除。据此，依法判决被告公司支付刘女士违法解除劳动合同赔偿金。

一审法院判决后，被告公司不服，提起上诉。二审法院维持原判。