



试用期的正确运用方式

在迎接新伙伴加入时，“试用期”对于公司和员工双方来说，都是一个非常重要的阶段。然而，在实际工作中，经营者们常常误以为“试用期=试用雇佣”“不合适就可以随时辞退”。

事实上，试用期既是“录用的最终确认阶段”，也是“培养的起点”。

本文将从法律与实务两个角度出发，梳理如何正确地运用试用期制度。

1. 试用期的目的与法律定位

试用期是公司用来评估劳动者的工作适应性、协作能力和工作执行能力的阶段，同时也是员工判断自己是否适合该岗位与公司环境、能否安心长期工作的阶段。也就是说，试用期是“让双方都能确认、并为正式合作做准备的阶段”，绝非单方面的评估期。

试用期并非法律强制规定的制度，企业可根据自身判断自愿设立。因此，其期限、是否可延长等具体内容，必须在公司《就业规则》中明确载明。一般来说，3至6个月的试用期被认为是合理的。如果时间过长，可能被认为使员工处于不稳定状态，有可能被认定为无效。

若在就业规则中规定允许延长试用期，应明确规定延长时限，如“可视情况延长试用期，延长期限不超过3个月”等。

有期限劳动合同的员工也可以设定试用期。但试用期本质上是用于评估长期雇佣关系中员工适格性的制度。因此，若为短期合同员工设定试用期，可能被视为公司计划长期雇佣，并且若公司将某些制度（例如病假、家属津贴等）仅适用于正式员工，可能会被认为构成“非合理差别待遇”的风险。所以我们并不推荐。

2. 劳动条件应“原则相同”

在试用期内，劳动条件原则上应与正式录用后相同。包括社会保险、工作时间、基本工资等，都不应有差别。试用期也应计入连续工龄。当然，奖金或加薪等项目可以在“合理范围内区别对待”。但无论如何，这些差异必须在工作规则或劳动合同中明确记载。

另外，将“试用期工资设定为较低水平”并不违法，只要不低于最低工资，并且是基于公司与员工双方同意（依据《最低工资法》）。但同样，必须在合同或规章中明示。

此外，即使在试用期内也必须支付加班费。以“试用期不支付加班费”为由拒付，属于违反《劳动基准法》的行为。

3. “试用期内可随意解雇”是误解

这是最常见的误区之一。

试用期内并非可以自由解雇员工。试用期劳动合同被称为“附有解约权的劳动合同”，虽然比正式员工的解雇标准稍宽，但仍需具备客观合理的理由，并且要符合社会通念上的相当性（依据《劳动合同法》第16条）。



需要注意的是，在试用期开始后的 14 日内解雇员工，企业可以无需支付解雇预告补偿金，直接解除合同。

4. 试用期满后不能轻易拒绝正式录用

即使在录用后发现新的事实(如简历造假、工作态度恶劣、能力明显不足等)，也不能立即拒绝正式录用。

拒绝正式录用同样需要具备“客观合理性”和“社会相当性”，并且必须遵循适当的流程。

首先，企业应当完善与试用期有关的规章制度。此外，建议在一般员工的解雇规定之外，单独设立“试用期员工的解雇规定”，并明确：公司要求员工达到何种工作能力、技能或资格标准，以及基于哪些标准判断是否正式录用。

试用期既是公司“考察员工”的阶段，也是公司“培养员工”的时期。因此，对于表现不佳的员工，需记录指导过程，提供改善机会，并能够解释指导结果。

此外，在解雇时，应给予员工申辩的机会。若忽视这一环节，极易被主张为“不当解雇”。

可以简单理解为：如果“普通解雇”的难度为 100 分，那么“试用期结束时拒绝录用”的难度大约是 80 分。很多经营者误以为仅为 50 以下，这是一种错误认识。

试用期并非单纯的“考察期”，而是在培养中建立信任关系的阶段。完善的制度设计与细致的沟通，是防止纠纷、促进员工稳定成长的关键。

更多咨询，欢迎联系：吴群社会保険勞務士事務所

- 官方网站：<https://www.pfs-shoji.com/laboroffice/>
- 微信：shelaoshiwuqun

2025 年 11 月 10 日