

试岗期≠试用期 这些概念要弄清

一些企业会用“新岗位考察”“适应期”“见习期”“试工期”等说辞，在面试后设置一定时间的所谓“试岗期”。临近试岗结束，再以“经验不足”“人岗不匹配”等理由辞退劳动者，并拒绝支付试岗期工资。真的有“试岗期”“试工期”的说法吗？潍坊市人社部门为您带来求职避坑指南。

□本报记者 张沁

A 法律上没有“试岗期”的概念

实际上，法律上并没有“试岗期”“试工期”的概念，只有“试用期”。劳动合同法第七条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。也就是说，不管是以什么名义，只要存在用工行为，用人单位就与劳动者建立了劳动关系，就应当向劳动者支付劳动报酬。用人单位用“试岗期”“试工期”“新岗位考察”“适应期”“见习期”等概念规避法律义务是违法的。

如果遇到需要试岗且不发工资的企业，请果断拒绝，这很有可能是用工陷阱，求职时一定要提高警惕，避免权益受损。

如果劳动者已经接受了试岗，一定要注意搜集保存能证明你工作任务、过程的相关证据，如工作沟通记录、工作成果文件、打卡截图等，以便发生纠纷后依法维权。

如果劳动者没有与用工单位签劳动合同，怎么证明存在劳动关系？

用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：

- (一) 工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；
- (二) 用人单位向劳动者发放的“工作证”“服务证”等能够证明身份的证件；
- (三) 劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”“报名表”等招用记录；
- (四) 考勤记录；
- (五) 其他劳动者的证言等。

其中，（一）、（三）、（四）项的有关凭证由用人单位负举证责任。

B 实习期与试用期的区别

试用期是用人单位和劳动者为相互了解、选择而约定的不超过六个月的考察期。

实习是人才培养的重要组成部分，是深化课堂教学的重要环节，是学生了解社会、接触生产实际，获取、掌握生产现场相关知识的重要途径。

试用期与实习期的区别主要体现在三个方面：

一是当事人的目的不同。试用期是用人单位在招用劳动者时，双方协商确定的双向考察期限。试用期主要体现的是用人单位补充人力资源的目的。实习期是在校学生为了提早熟悉专业工作、提高自身素质，到用人单位的学习锻炼。

二是当事人的身份不同。处于试用期内的只能是劳动者，处于实习期的一般是在校学生。

三是性质不同。实习期是学生的社会实践活动，不视为就业，未建立劳动关系。而试用期是用人单位招用劳动者后的考察期，受劳动法、劳动合同法的规范。

C 试用期的相关法律规定

劳动合同法规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。因此，试用期必须签订劳动合同。

试用期的时长不能随意定。劳动合同法第十九条规定，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。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。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。如果用人单位在员工转正后将其调入其他部门，再以此为由要求新增试用期，这种行为是不合法的。非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

试用期应按什么标准支付工资？劳动合同法实施条例第十五条规定，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的80%或者不得低于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。

小贴士

● 单独的试用期合同能签吗？

别签。根据劳动合同法第十九条规定，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。

● 试用期内可以随意解聘吗？

试用期解除劳动合同是有条件的。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。

试用期间，除劳动者有劳动合同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。

● 劳动者试用期期间因个人原因辞职，要付用人单位违约金吗？

劳动合同法第二十五条规定，除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。因此，无论是否在试用期间，劳动者因个人原因辞职，除以上法定情形外，一般无需向用人单位支付违约金。

● 用人单位与劳动者违法约定试用期，应承担什么法律责任？

劳动合同法第八十三条规定，用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的时间向劳动者支付赔偿金。

人社政策 你问我答

小微企业 如何申请创业担保贷款

小微企业申请创业担保贷款是支持其发展的重要途径。小微企业申请创业担保贷款需要满足哪些条件？小微企业能贷多少创业担保贷款？如何申领？本期“人社政策你问我答”为您进行解答。

□本报记者 张沁

需要满足哪些条件

创业担保贷款是指以符合规定条件的创业者个人或小微企业为借款人，由创业担保贷款基金或政府性融资担保机构提供担保，由经办银行发放，由财政部门给予贴息，用于支持个人创业或小微企业吸纳就业的贷款业务。

小微企业申请创业担保贷款需要满足三方面条件：

- 1.属于现行中小企业划型标准规定的小型、微型企业。
- 2.小微企业在申请创业担保贷款前1年内新招用符合创业担保贷款申请条件的人数达到企业现有在职职工人数10%（超过100人的企业达到5%），并与其签订1年以上劳动合同。
- 3.无拖欠职工工资、欠缴社会保险费等违法违规信用记录。

经办金融机构根据企业实际招聘人数合理确定创业担保贷款额度，最高不超过400万元，贷款期限不超过2年。财政部门给予贷款实际利率50%的财政贴息。

对还款积极、带动就业能力强、创业项目好的小微企业，创业担保贷款到期后可继续申请贷款及贴息支持，累计次数不超过3次。

如何进行申领

申请创业担保贷款贴息支持的个人或小微企业，应向当地人力资源社会保障部门申请资格审核。通过资格审核的个人或小微企业，应当向当地创业担保贷款担保基金运营管理机构或政府性融资担保机构提交担保申请，向经办银行提交贷款申请。符合相关担保和贷款条件的，与经办银行签订创业担保贷款合同，由经办银行按季度或月度向地市级财政部门申请贴息资金。

实践中，很多地方积极运用信息化方式通过线上“大数据核验”，大幅压减线下提交材料，有效提高经办效率。

潍坊大润物流有限公司
 潍坊往返 **杭州 宁波 义乌 江西**
直达浙江 江西全境
 电话：13853693650 13336369368
 地址：潍城区东风西街传化公路港内L214-L222、L238-L244库

精品物流专版
15853691935

