

“试岗期”“见习期”……

# 这些“变种试用期”为何成违法重灾区？



今年3月，在杭州工作的刘敏芝从一家互联网公司的HRBP岗位裸辞半年多后找到了新工作。3个月内，刘敏芝一人忙前忙后加班加点，为公司制订了包括《考勤管理制度》《试用期跟踪表》《员工手册》等18份文件。

转正期将满时，领导却以“初创公司不需要太复杂的人力体系”“你没有达到公司要求的标准”为由，拒绝为她办理转正手续。但“被迫”离职后，她制定的部分文件依然在被执行。

记者调查发现，现实中，“刘敏芝”的遭遇不在少数。合同签订不规范、薪资打折、合同终止的随意性高……都让这个“缓冲带”成了侵害劳动者权益的“灰色地带”。

## ① “试用期”被滥用

事实上，《中华人民共和国劳动合同法》对“试用期”的规定非常详尽，包括试用期的时长、计入合同期限的要求，再到工资与社保“待遇不打折”的硬性规定，企业合法辞退的条件等等。

但现实中，一些企业盯上了“试用期”的“不确定性”，用“试岗期”“新岗位考察”“适应期”“见习期”等说辞，模糊“试用期”的法律边界。

广州的平面设计师刘伟达就遭遇了一次“白嫖”。2025年9月，他在应聘一家网络公司的设计岗时，对方提出“试用期”的“前置条件”：即10天的“试岗期”，通过“试岗期”后，才会进入“试用期”。

在接受“试岗期”后，刘伟达3天内设计出了3版LOGO初稿和3张宣传海报，其中一个LOGO还被发布在公司的主视觉页面上。正当他以为自己可以顺利入职时，被电话通知公司负责人不满意自己的设计，“试岗期”没有通过。

这时刘伟达才恍然大悟，自己很有可能被“白嫖”了。愤怒之下，他收集了录音、聊天记录、工作记录等证据，准备提起劳动仲裁。

北京执业律师杨鑫告诉记者，法律上并没有“试岗期”的概念。只要劳动者提供劳动，就是与企业建立起劳动关系，企业就必须支付报酬。

“但是现实中，许多劳动者因为租房、异地求职投入等‘沉没成本’，不得不接受‘不平等条款’，且因未签合同、无考勤记录等，仲裁时举证难度很大。”杨鑫说。

在法院过往的判例中，不难看到“试用期”的其他违法“变种”：某科技公司员工转正后被调入其他部门，该公司要求新增试用期，企图通过二次试用降低用工成本；某公司在员工试用期内排除其参与绩效奖金、季度奖金、年终奖等薪资分配的资格；某教培公司招聘时未明确试用期考核标准，辞退时用“主观评价”作为“不符合录用要求”的依据……这些行为都被法院判为违法。

“一方面，一些初创公司、小规模公司由于缺乏法律意识，容易发生违法行为。另一方面，一些公司吃准了法律‘执行落地的缝隙’，知法犯法。”杨鑫说。

## ② 为啥都盯上“试用期”？

张存(化名)是北京某教培机构的HRBP，早年间曾在多家教培机构任职。根据他的经验，企业之所以在“试用期”上动脑筋，主要有三个原因：省钱、程序漏洞、市场环境。

“即使是支付工资的试用期，有的企业也会用工资打折、福利剥离的方式降低用工成本。对于教培这样人员流动高的行业，这样的‘廉价模式’，能够节省人力成本。”张存说，包括涉嫌“白嫖”的行为，本质上也是为了节省用工成本。

张存给记者算了一笔账：假如因公司违规赔偿员工1万元，但3个月内通过“无福利、无绩效”等方式省出1万元，相当于“白嫖”3个月劳动力，对于企业而言，是稳赚不赔的。

“而且劳动合同法对正式员工的辞退限制非常严格，需要企业举证员工‘不胜任工作且经调岗或培训后仍然无法胜任’等要求，但是试用期辞退只需要证明‘不符合录用条件’就可以。”张存说。

宽松的辞退条件，给了企业“钻空子”的机会：故意不设置书面考核程序，辞退时用“主观评

价”兜底。“这样既省去了辞退正式员工的经济补偿，又免去了劳动仲裁举证的麻烦。”杨鑫说。

刘伟达认为，劳动者在职场中的弱势地位，也是一些不法企业在试用期上“做文章”的底气。“在试岗之前，我以为‘试岗期’和‘试用期’是一样的。对方告诉我‘试岗期’是行业惯例，大家都这样做。”

刘敏芝面临的则是另一种困境：她此前的工作、生活范围都在杭州拱墅区，但应聘的公司位于滨江区，两地相距20多公里。为了通勤方便，她特意在公司附近租了房，购置了一系列家具家电。这些已经投入的时间和金钱成本，让刘敏芝在试用期时“从未想过中途离开”。

另一方面，劳动监察部门往往“不告不查”，企业方面不会主动公示其试用期的相关文件，劳动者若不投诉，监管很难及时发现。

中国政法大学教授王霆指出，劳动力市场供需失衡是造成试用乱象的根本原因。他表示，劳动者的议价能力弱，在激烈竞争的就业环境下，往往被迫接受不平等条款。

## ③ 让“试用期”少些花样

针对试用期乱象，专家学者提出过不少改进意见。北京京益律师事务所律师彭飞曾建议企业在制定录用条件时应当根据工作岗位需求将条件逐一列出，尽量将录用条件量化、增强操作性、执行性，录用条件必须明确具体、严谨周密，需要员工的确认才对员工发生效力。

华东政法大学李凌云教授曾表示，应当通过司法解释或者部门规章，明令禁止“试岗期”等概念的滥用。

中国政法大学王霆教授则聚焦于提高企业的违法成本，他表示应建立全国统一的劳动雇佣失信名单，对多次实施“无薪试岗”“违法辞退”“试用期不缴社保”的企业，实施罚款、限制招投标、公开曝光等联合惩

戒，让违法成本远超收益。

而经历过试用期乱象的求职者也有一些见解。

刘伟达在劳动仲裁的过程中，由于劳动监察结案的周期为60日，导致他不得不付出更多的时间和精力应对劳动仲裁：“如果能对像我这样的小额争议实施一次仲裁即终局的模式，能够让我节省出时间，让我找工作更方便些。”

张存认为，应当由行业的头部企业牵头，成立劳动合规组织或协会，让成员之间互相共享、学习考核的标准和用工的模式，互相学习促进，对于一直守法合规的企业设立内部的奖励机制。不能让合规企业因为成本高昂而失去竞争力。

(据央视)

## 90.9%! 中卫电网清洁能源占比领跑

11月19日12时25分，中卫第七十九光伏电站首台逆变器并网，中卫电网新能源总装机容量达1719.15万千瓦，占比达90.9%，成为宁夏首个清洁能源占比超九成的“绿色电网”。

今年8月，宁夏至湖南特高压直流输电工程投产，中卫新能源基地并网加速。国网中卫供电公司紧跟趋势，优化网架、落实责任，坚持“量率一体、保量稳率”原则，组织七大专业骨干，为新

能源企业提供一站式并网服务，通过“线上+线下”模式，确保项目高效有序并网。目前，该公司已完成多项新能源并网工程，新能源装机同比增长68.2%，能源转型迈上新台阶。(陈雨)