

劳动合同签试用期多久 劳动合同签订试用期(汇总5篇)

随着人们对法律的了解日益加深，越来越多事情需要用到合同，它也是减少和防止发生争议的重要措施。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？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。

劳动合同签试用期多久篇一

用人单位与劳动者在履行劳动合同的过程中，因处于试用期内而产生的劳动争议已经越来越多，如试用期被随意解除劳动合同、试用期工资偏低、试用期辞职被要求赔偿用人单位招录费用等等，本文以劳动合同法的规定为依据，结合司法实践中最容易出现的有关试用期的案件类型，就试用期内所涉及的一些法律问题进行归纳分析，以便于用人单位以及劳动者能够认识和理解试用期的相关法律政策，更好的适用法律，规范自己的行为，减少不必要的劳动争议。

一、试用期的概念及期限规定

根据《高级汉语词典》的解释，“试用”是使某人受到一段时期的检验或试工以便能确定这人是否适合于做某事，“试用期”是指在正式使用之前的应用期间，看是否合适。《劳动部办公厅对关于劳动用工管理有关问题的请示的复函》对试用期作了如下的定义：试用期是用人单位和劳动者建立劳动关系后为相互了解、选择而约定的不超过六个月的考察期。劳动部《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》（劳部发[1996]354号）中规定：“按照《劳动法》第21条的规定，劳动合同可以约定不超过六个月的试用期。劳动合同期限在六个月以下的，试用期不得超过十五日；劳动合同期限在六个

月以上一年以下的，试用期不得超过三十日；劳动合同期限在一年以上两年以下的，试用期不得超过六十日。”

《劳动合同法》对试用期期限规定得更加具体，《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。

另外，除了企业员工试用期外，还有两种试用期，一是国家公务员的试用期，按照《国家公务员暂行条例》的规定，机关新录用的国家公务员实行一年试用期，试用期间实行试用期工资标准。期满合格正式录用，期满不合格的取消录用资格。二是事业单位聘用合同试用期。期限一般不超过三个月，特殊情况可以延长，但最长不超过六个月；被聘人员为大、中专应届毕业生的，可延长至十二个月，该试用期包括在聘用合同期内。

二、试用期和见习期、学徒期的区别

关于学徒期与试用期，根据劳动部办公厅对《关于劳动用工管理有关问题的请示》的复函（劳办发〔1996〕5号）的规定，学徒期是对进入某些工作岗位的新招工人熟悉业务、提高工作技能的一种培训方式，在实行劳动合同制度后，这一培训方式仍应继续采用，并按照技术等级标准规定的期限执行。试用期是用人单位和劳动者建立劳动关系后为相互了解、选择而约定的不超过六个月的考察期。试用期和学徒期包含在劳动合同的期限内，试用期和学徒期可以同时约定，但试用期不得超过半年。

见习期是对应届毕业生进行业务适应及考核的一种制度，不是劳动合同制度下的概念，而是人事制度下的做法。劳动部办公厅对《劳动用工管理有关问题的请示》的复函（劳办发〔1996〕5号）中规定：大中专、技校毕业生新分配到用人单

位工作的，仍应按原规定执行为期一年的见习期制度，见习期内可以约定不超过半年的试用期。随着毕业分配制度的变革，企业用工制度的变化，实践中见习期制度已经不多见，将慢慢退出历史舞台。

三、新、旧法关于试用期规定的细微变化

(一) 试用期期限的变化。劳动合同法对于试用期的期限较以往的规定更加具体：

1、劳动合同期限在一年以下的试用期：

新法：劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期，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、劳动合同期限在一年以上的试用期：

旧法：劳动合同期限在一年以上两年以下的，试用期不得超过六十日。可得出结论，二年以上的，试用期最长可达六个月。

新法：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。

(二) 有关试用期适用的变化

1、以完成一定工作任务为期限的劳动合同的试用期：

旧法：没有具体规定，可以约定试用期。

新法：以完成一定工作任务为期限的劳动合同，不得约定试用期。

2、不能重复约定试用期的适用

旧法：试用期适用于初次就业或再次就业时改变工作岗位或工种的劳动者，用人单位对工作岗位没有发生变化的同一劳动者只能试用一次。

新法：同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期，即使工作岗位或工种发生变化，或者劳动者离职后重新入职，都不得再约定试用期。

四、用人单位以其它形式或口头约定试用期而未签订劳动合同的问题

实践中很多用人单位口头或以其他形式(如在入职登记表或员工手册中载明试用期)与劳动者约定三个月或六个月试用期，但不签订劳动合同。这种口头或者以其它形式约定的试用期满后，用人单位认为该劳动者试用合格，就签订正式劳动合同，如果用人单位认为不符合录用条件，就解除劳动关系。笔者认为，用人单位该做法是违反法律规定的，在发生劳动争议时往往会处于被动地位而导致败诉。

案例：张某于2007年1月份入职深圳某电子厂，该厂未与张某签订劳动合同，但张某入职时填写的入职登记表下面有一行备注：新入职员工试用期为三个月。另外电子厂的《员工手册》中也规定：凡是新入职的员工，试用期均为三个月。张某工作二个多月后，公司以张某试用期不合格为由将张某辞退，张某不服，提起劳动仲裁，劳动争议仲裁委员会认为，根据法律规定，试用期包括在劳动合同期限内，电子厂虽在入职登记表及员工手册中规定试用期，但并未与张某签订劳动合同，因此，该试用期不存在，双方为事实劳动关系，电子厂将张某辞退应当支付经济补偿金。

解析：劳动合同法施行后，用人单位如果还在入职登记表或员工手册中载明试用期，而不与劳动者签订书面劳动合同，将面临很大的法律风险。首先，在入职登记表或员工手册中载明的试用期无效，视为无试用期，其次，不签订书面劳动

合同超过一个月不满一年的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。超过一年仍不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

五、用人单位只签订单独的试用期合同的问题

司法实践中大量用人单位为了避免与劳动者订立劳动合同，往往在招用劳动者时与劳动者签订一个单独的试用合同，期限一般为三个月到六个月不等，在试用期合同期满后决定是否正式聘用该劳动者。用人单位这样做的目的往往是为了规避法律，在试用期使用廉价劳动力，方便解除劳动合同。

《劳动合同法》规定：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。

解析：劳动合同法为了制止用人单位滥用试用期损害劳动者的权益，规定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。本案中公司与小王签订的是一个单独的试用期合同，按照法律规定，该试用期是不成立的，视为公司与小王签订的劳动合同期限为三个月。

六、试用期内是否需缴纳社会保险

试用期内不为员工缴纳社会保险费，这是实践中很多用人单位的习惯性做法，劳动者由于法律知识的缺乏，也常常错误认为试用期内用人单位可以不缴纳社会保险费，导致自己的合法权益受到损害。劳动法第七十三条规定，劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：（一）退休；（二）患病；（三）因工伤残或者患职业病；（四）失业；（五）生育。实际上，劳动关系一旦建立，用人单位就应当依法为劳动者缴纳社会保险，试用期并非独立于劳动关系外的“特殊期”，试用期包括在劳动合同期限内。用人单位在试用期拒绝为劳动者办理社会保险的，劳动者可以向劳动和社会保障部门投诉，造成劳动者损失的，用人单位应当承担赔偿责任。

七、试用期工资如何确定

由于劳动法对试用期的规定非常原则，缺乏具体的可操作条款，实践中用人单位往往利用试用期的“模糊规定”损害劳动者的合法权益，试用期演变成了“白干期”“廉价期”，劳动者在试用期内获得的劳动报酬非常低廉，严重损害了劳动者的利益。为了保护劳动者的合法权益，《劳动合同法》第二十条规定：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。劳动合同法规定了两个“不低于”原则，首先不得低于用人单位所在地的最低工资标准，这是试用期工资的最底线，其次，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，即如果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高于用人单位所在地的最低工资标准的，则二者取其高。

八、用人单位在试用期内解除劳动合同的限制

在试用期内，用人单位能否随时辞退员工？很多用人单位均存在一个错误的认识，认为在试用期内完全可以随时解除劳动合同，且无需支付经济补偿金。这种认识是极其错误的，不单单损害劳动者的权益，也会给用人单位带来法律风险。劳动合同法第二十一条规定：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。可见，试用期内用人单位可解除劳动合同仅限于劳动者有下列情形之一：1、在试用期间被证明不符合录用条件的；2、严重违反用人单位的规章制度的；3、严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；4、劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；5、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；6、被依法追究刑事责任的。7、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；8、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。除上述情形外，用人单位不得在试用期内解除劳动合同。

用人单位在试用期解除劳动合同负有举证义务，需举证证明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，否则，需承担因违法解除劳动合同所带来的法律后果，即劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当按照经济补偿金两倍的标准向劳动者支付赔偿金。

值得注意的是，用人单位在试用期内依据第四十条第一项、第二项解除劳动合同，需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，并且需向劳动者支付经济补偿。

另外需注意，试用期满后，用人单位不得再以试用期间不符合录用条件而解除劳动合同。另外根据劳动部办公厅对《关于患有精神病的合同制工人解除劳动合同问题的请示》的复函（劳办发〔1995〕1号）的有关规定，如果劳动者在试用期内被发现并经有关机构确认患有精神病的，可视为不符合录用条件，用人单位可以解除劳动合同。

九、试用期内用人单位解除劳动合同的程序

法律虽赋予了用人单位在试用期内依法解除劳动合同的权利，但也需遵循相关的程序规定，不得随意为之。用人单位在试用期内解除劳动合同应当遵守如下程序规定：

- 1、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，这里的“说明理由”，法律并未规定一定得采取书面形式，但从举证角度出发，建议采用书面形式，并且要求劳动

者签收。

2、用人单位在试用期内解除劳动合同，也应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

3、用人单位需制作《解除劳动合同通知书》送达给劳动者，同时向劳动者出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

十、用人单位违法约定试用期的法律责任

《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期间向劳动者支付赔偿金。用人单位违法约定试用期的情形一般有以下几种：

1、用人单位约定的试用期超过法律规定的最长期限

比如：小张与公司签订了二年期限的劳动合同，合同中约定试用期为六个月，试用期工资为3000元，试用期满后，工资为3500元。这就是约定的试用期超过法律规定的最长期限的案例。劳动合同法规定，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。本案中小张与公司签订的劳动合同期限为二年，按照法律规定试用期不得超过二个月。因此，小张可以向劳动行政部门投诉，由劳动行政部门责令用人单位改正。假如该试用期已经履行了五个月，则用人单位应当从第三个月开始每月按照3500元的标准支付小张赔偿金10500元（3500元×3个月），该赔偿金不包含用人单位已经支付的工资15000元（3000元×5个月）。

2、同一用人单位与劳动者约定两次以上的试用期。

劳动合同法规定同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期，如同一用人单位与劳动者约定两次以上的试用期的，视为违法约定试用期，劳动行政部门可责令改正，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期间向劳动者支付赔偿金。

劳动合同法第十九条第三款规定：“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。”如果用人单位在以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者期限不满三个月的劳动合同中约定试用期，则应当承担违法约定试用期的法律后果。

4、用人单位在劳动合同中仅约定试用期或者劳动合同期限与试用期相同的

劳动合同法第十九条第四款规定：“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。”如果用人单位与劳动者签订一个单独的试用期合同，或者用人单位与劳动者签订的劳动合同期限与约定的试用期相同的，均为违法约定试用期。

十一、劳动者在试用期解除劳动合同相关法律问题

1、劳动合同法对劳动者在试用期解除劳动合同的新规定。

试用期内劳动者可随时通知用人单位解除劳动合同的观念在劳动法实施十余年来已经深入人心，《劳动合同法》对此作出了新的规定，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。劳动合同法施行后，劳动者在试用期内解除劳动合同，应当按照新法的规定履行提前通知义务，如果观念还不更新，在试用期内不提前通知就解除劳动合同，将面临承担违法解除劳动合同带来的法律风险。

2、用人单位在劳动合同中约定劳动者在试用期解除劳动合同需承担违约金是否有效？

根据《劳动合同法》的规定，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。劳动合同法赋予了劳动者在试用期内提前三天通知解除劳动合同的权力，该解除权应当是无条件的，同时，劳动合同法规定劳动者承担违约责任只限于两种情况，即违反服务期约定和竞业限制约定。用人单位在劳动合同中约定劳动者在试用期解除劳动合同需承担违约责任实际上限制了劳动者的解除权，侵害了劳动者的合法权益，违反了法律的规定，应当确认为无效条款。

3、试用期内劳动者解除劳动合同是否需赔偿用人单位的培训费用？

《劳动部办公厅关于试用期内解除劳动合同处理依据问题的复函》（劳办发〔1995〕264号）规定：“用人单位出资（指有支付货币凭证的情况）对职工进行各类技术培训，职工提出与单位解除劳动关系的，如果在试用期内，则用人单位不得要求劳动者支付该项培训费用。”所以，劳动者在试用期内解除劳动合同的，无须赔偿用人单位支付的培训费用，即使劳动合同中有约定，该约定也无效。

4、试用期内劳动者解除劳动合同是否需赔偿用人单位的招录费用？

《劳动部办公厅关于试用期内解除劳动合同处理依据问题的复函》（劳办发〔1995〕264号）规定：如果是由用人单位出资招用的职工，职工在合同期内（包括试用期）解除与用人单位的劳动合同，则该用人单位可按照《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》（劳部发〔1995〕223号）第四条第（一）项规定向职工索赔。《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第四条第（一）项规定，……劳动者应赔偿用人单位下列损失：（一）用人单位招收录用其所支付的费用。

从劳动部该复函的规定看，试用期内劳动者解除劳动合同的，是有可能需赔偿用人单位的招录费用的。

《劳动合同法》颁布后，对劳动者的责任承担进行了严格的限制，《劳动合同法》第九十条规定：劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。从该规定看，劳动者承担赔偿责任的仅限于两种情况，第一种情况为违法解除劳动合同给用人单位造成损失的，即未提前30日书面通知用人单位解除劳动合同或试用期内未提前3日通知用人单位解除劳动合同；第二种情况为劳动者违反保密或竞业限制约定，给用人单位造成损失的。劳动者在试用期内只要履行提前三天通知解除劳动合同的义务，该解除行为就符合法律规定，无须承担赔偿责任。因此，《劳动合同法》施行后，劳动者在试用期内依法解除劳动合同无须赔偿用人单位的招录费用。

劳动合同签试用期多久篇二

两年半的劳动合同试用期最长为多长？

李鸿逵是新毕业的大学生，2006年1月应聘到一家高薪技术企业工作。由于该企业可以解决北京市的户口问题，因而求职者趋之若鹜。最后公司百里挑一选中了李鸿逵，李鸿逵很高兴的与单位签订了劳动合同。劳动合同约定期限为两年半，试用期为半年。试用期工资为1200元钱每月，试用期过后正式工资为3000元钱每月。李鸿逵初时觉得很高兴，后来了解一些法律知识后，总觉得公司对自己不公平。但咨询过好几个律师，都说公司的行为不违法。

【义贤专家律师评析】：这些律师的说法是有道理的。根据《劳动法》及劳动部的有关规定，劳动者签订劳动合同的试用期在两年以下的有明确规定，对于两年以上的，只规定了

最上限即不得超过六个月。因此有些用人单位有意在劳动合同期间最大程度的延长劳动者的试用期。案例中李鸿逵与单位之间的劳动合同就属于这种情况。根据新的《劳动合同法》的规定，“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”，如果李鸿逵与单位签订劳动合同是在《劳动合同法》实施后，那用人单位的行为就是违法的。根据《劳动合同法》的规定，李鸿逵的劳动合同还有一处也是违法的，李鸿逵的试用期工资只有1200元，远远低于劳动合同约定的正式工期间的工资3000元的80%，按照《劳动合同法》规定，用人单位支付给李鸿逵的试用期的工资不应低于2400元。

相关法律、法规--北京义贤律师事务所专家律师友情提示：

1、《中华人民共和国劳动法》（1994年7月5日第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过）

第二十一条 劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。

第四十八条 国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。

用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

2、《劳动合同法》（2007年6月29日）

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。

第二十条 劳动者（北京义贤律师事务所热情邀您加入咨询交流qq群：173265467）在试用期的工资不得低于本单位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。

第二十一条 在试用期中，除有证据证明劳动者不符合录用条件外，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。

第八十三条 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，按已经履行的试用期的期限向劳动者支付赔偿金。

bei jing yi xian law firm3 劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知》（1996年10月31日）

3、按照《劳动法》的规定，劳动合同中可以约定不超过六个月的试用期。劳动合同期限在六个月以下的，试用期不得超过十五日；劳动合同期限在六个月以上一年以下的，试用期不得超过三十日；劳动合同期限在一年以上两年以下的，试用期不得超过六十日。试用期包括在劳动合同期限内。

4、用人单位对工作岗位没有发生变化的同一劳动者只能试用一次。

第十六条 劳动合同可以约定试用期。劳动合同期限在6个月以内的，试用期不得超过15日；劳动合同期限在6个月以上1年以内的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在1

年以上2年以内的，试用期不得超过60日；劳动合同期限在2年以上的，试用期不得超过6个月。

试用期包括在劳动合同期限内。

第十七条 劳动合同的试用期超过本规定第十六条规定期限的，劳动者可以要求变更相应的劳动合同期限，或者要求用人单位对超过的期限，按照非试用期工资标准支付工资。用人单位应当及时变更劳动合同期限，或者按照非试用期的工资标准支付工资。

劳动（北京义贤律师事务所新浪微博：@义贤律师事务所）合同只约定试用期，未约定劳动合同期限，劳动者要求约定期限的，用人单位应当与劳动者协商确定劳动合同期限。双方当事人就劳动合同期限协商不一致的，按本规定第十六条的规定确定劳动合同期限。

第四十二条 劳动合同当事人协商一致，可以续订劳动合同。

续订劳动合同不得约定试用期。

5、《上海市劳动合同条例》（2001年11月15日上海市第十一届人民代表大会常务委员会第三十三次会议通过）

第十三条 劳动合同当事人可以约定试用期。劳动合同期限不满六个月的，不得设试用期；满六个月不满一年的，试用期不得超过一个月；满一年不满三年的，试用期不得超过三个月；满三年的，试用期不得超过六个月。

劳动合同当事人仅约定试用期的，试用期不成立，该期限即为劳动合同期限。

第十九条 劳动合同期满，经当事人协商一致，可以续订劳动合同。续订劳动合同不得约定试用期。

6、《广东省劳动合同管理规定》（1995年4月7日）

第十五条 劳动合同双方可以约定试用期限，试用期最长不得超过6个月；劳动合同期限1年以内的，可不实行试用期。

实行全员劳动合同制的单位与原有职工签订劳动合同，如工种、专业对口的，可不实行试用期。

重新就业的合同制工人，如工种、专业对口的，可不实行试用期。

7、《吉林省劳动合同管理办法》（1997-9-4）

第十四条 劳动合同可以约定试用期，试用期限按下列规定执行：

（一）劳动合同期限在6个月以下（含6个月）的，试用期不得超过15日；

（二）劳动合同期限在6个月以上，1年以下（含1年）的，试用期不得超过30日；

（三）劳动合同期限在1年以上2年以下（含2年）的，试用期不得超过60日；

（四）劳动合同期限在2年以上的，试用期不得超过6个月。

第十五条 劳动合同约定的试用期包括在劳动合同期限内。按照国家规定或者劳动合同约定有学徒期、见习期的，试用期包括在学徒期、见习期内。（文章来源：北京义贤律师事务所）

劳动合同签试用期多久篇三

您好，很荣幸能够为您解答这方面的法律问题。我国《劳动合同法》规定，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。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

如果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。此外，《劳动合同法》第29条规定了，试用期包含在劳动合同期限内。

所以，在员工的试用期内，用人单位都应当与其签订劳动合同。

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。

因此，如果贵公司与员工签订三年期的劳动合同，则约定的试用期不得超过6个月。

希望我的回答能够帮助到您，如果您还需要其他法律服务的话，随时可以电话联系。

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。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。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。合法1-6个月都合法，看企业的决定 具体要看单位的情况，单位不同试用期时间不一定相同，根据合同法规定试用期最长是6个月，一般为3个月你可以在网上看08年开始实行的劳动合同法1-6个月请注意：试用期是包含在劳动合同期限内的，要当心届时又不签了，要保留证据以防万一。不过五险一金从试用期时开始缴，说明企业有诚意，签订三年的合同，试用期最长6个月也是合法的，是否能协商一下，短一些。三年以上固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。（第十九条）因此该公司的做法是合理的。。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索合同签三年试用期多久。

劳动合同签试用期多久篇四

签一年劳动合同，试用期多长？

北京高朋律师事务所扬州分所律师戚兆岳博士答：

根据你所反映的情况，这种情况是不合理的。如果用人单位只签一年劳动合同，试用期不能超过两个月。根据《劳动合同法》第19条规定，劳动合同期限不同，试用期的长短也不同：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，试用期不得超过两个月；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。《劳动合同法》同时规定，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。而且在以完成一定工作任务为期限的劳动合同中或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

根据《中华人民共和国劳动合同法》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。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。

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。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索合同签订一年试用期多久。

劳动合同签试用期多久篇五

劳动合同到期后续签劳动合同年限是多久

当与企业签订的期限到了的时候，是否需要续签呢？续签劳动合同年限是多久？对于这方面的内容，又是怎样来说明的？律伴网小编整理了相关资料，一起来看看续签劳动合同年限是多久吧！

用人单位可以提前一个月通知劳动者续签劳动合同，但是劳动合同的相应条款要双方协商，要签订保密条款和协议要征得你的同意，以前的劳动合同如果没有违法的地方，一般来说是有效合同。如果人事部门代签劳动合同的话，则是无效的，那样你

可以申请,可以获得相应的经济补偿金. 劳动第十四条,是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致,可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一,劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同:

(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的;

(三)连续订立二次固定期限劳动合同,且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形,续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

通过以上与律伴网小编一起了解了有关续签劳动合同年限方面的资料,我们对于这方面的内容有一个简单的了解。如果您想了解更多有关续签劳动合同方面的资料,或者您对于其中存在着有不明确的法律问题,可以咨询律伴网律师,寻求律师的帮助,这里的律师会帮助您解答您对于这方面的法律疑惑,提供您需要的法律资料,在实际上为您服务。

律伴让法律服务更便捷! 律伴网 () 律伴让法律服务更便捷!

律伴让法律服务更便捷! 律伴网 () 律伴让法律服务更便捷!