

劳动者在试用期享有哪些合法权益？

试用期是用人单位与劳动者双向考察的过渡期。实践中，有些用人单位错误地将其当作对劳动者的任意使用期，不仅随意压低薪资、拒缴社会保险，还无故辞退或重复试用，严重侵害劳动者的合法权益。本文通过具体案例及对应法律解析，帮助劳动者厘清其在试用期间依法享有的薪资、社保、解约、医疗等核心权益。

案例1

试用期薪资、期限有严格界定，用人单位不得违规

小李入职某商贸公司时，双方签订1年期劳动合同，约定试用期为3个月，试用期月薪4500元，转正后月薪7000元。3个月后，小李了解到双方约定的试用期及薪资标准违法，遂要求公司补足工资差额但被拒绝。为此，他提起劳动争议仲裁申请。经查，公司不仅超期约定试用期，而且试用期内支付的薪资亦未达到法定标准，最终裁决公司补足小李的工资差额。

评析

试用期包含在劳动合同期限内，薪资和期限均为法律强制性规定，用人单位不可对此进行“弹性”约定或变通。

《劳动合同法》第20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80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。”同时，《劳动合同法》第19条第1款规定：“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5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。”

本案中，公司与小李只签订一年劳动合同却约定3个月试用期，明显属于违法。另外，合同中约定小李月工资7000元，试用期最低薪资应为5600元，公司却每月少发1100元。因此，公司应向小李补足2个月违规试用期薪资差额及1个月超期试用转正薪资差额。

案例2

试用期并非社保缴纳“空白期”，劳动者入职即应缴纳

肖某入职某餐饮公司，双方口头约定试用期2个月，但未签

订书面劳动合同。而公司以试用期不参保、转正后统一缴纳“惯例”为由，未为肖某缴纳社会保险。入职一个半月时，肖某因突发疾病就医无法报销医疗费，遂要求公司补缴社会保险但被拒绝。为此，肖某依法解除劳动关系并申请劳动争议仲裁，仲裁机构裁决公司为其补缴试用期社会保险，并支付金额为其半个月工资的经济补偿金。

评析

为劳动者缴纳社会保险是用人单位法定义务，贯穿于劳动关系全过程，不存在“试用期豁免”的说法。本案中，公司所谓的“转正才缴社保”的“惯例”属于违法。

《劳动合同法》第38条规定：“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（1）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（2）未及时足额支付劳动报酬的；（3）未依法为劳动者缴纳社会保险费的……”该法第46条规定，用人单位未依法缴纳社会保险的，劳动者可单方解除劳动合同，无需提前告知，且有权主张经济补偿金。同时，《社会保险法》第58条规定：“用人单位应当自用工之日起30日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。”本案中，双方自用工之日起建立劳动关系，公司拒不缴纳试用期社会保险严重侵害肖某的社会保障权益，应依法承担为其补缴社会保险并支付经济补偿金的责任。

案例3

试用期解约需有依据，无理由解聘劳动者属违法

王某与某科技公司签订3年期劳动合同，约定试用期3个月。入职2个月后，公司因部门人员调整，在未出示考核记录、未说明具体履职“瑕疵”的情况下，以“不符合录用条件”为由辞退王某。王某举证自身工作履职合规并向法院提起诉讼。法院经审

理认定公司解约违法，判令公司继续履行劳动合同。

评析

有些用人单位对能否在试用期辞退劳动者存在误区，以为既然是“试用”就可以随时、随意辞退劳动者，而事实并非如此。依据《劳动合同法》第39条第1项规定，用人单位唯一合法解聘试用期劳动者的理由，是劳动者被证明不符合事前公示的录用条件。适用该条款需同时满足两大核心要求：一是企业必须提前明确、公示可量化、可考核的录用标准而非主观模糊判定；二是企业必须留存完整的考核记录、履职瑕疵等证据，并承担举证责任。本案中，公司无任何事实依据单方辞退王某的行为属于滥用用工权利，依法应予纠正。

案例4

试用期内劳动者享有医疗保障，用人单位不得随意辞退

牟女士入职某贸易公司时，双方签订期限为3年的劳动合同，并约定试用期为3个月。入职一个多月后，牟女士因患病住院治疗，累计休养20余天。而公司以其“试用期无法正常履职”为由单方解除劳动合同。牟女士不服公司解聘决定，向劳动监察部门投诉并申请劳动争议仲裁。最终，公司的行为被认定为违法。

评析

试用期内劳动者同样享有医疗期保障，用人单位不得因劳动者患病休养单方解约。

《劳动合同法》第42条规定，劳动者患病或者非因工负伤，在规定医疗期内的，用人单位不得解除劳动合同。《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第3条规定：“企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予3个月到24个月的医疗期：（1）实际工作年限20年以下的，在本单位工作年限5年以下的为3

个月；5年以上的为6个月。”

本案中，牟女士虽然入职时间较短，但其依然享有相应的医疗期间，其因病休养属于合法权益范畴。同时，法律规定的“无法正常履职”，仅针对劳动者职业技能、岗位适配度、工作态度等履职能力问题，不包含因病暂时无法上岗的情形。因此，公司解聘牟女士的行为违法。

案例5

同一用人单位不得对劳动者二次试用，调岗重试属于违法

夏某人职某工程公司时，双方签订一份3年期劳动合同，约定6个月试用期。试用期满后，夏某顺利转正任职技术岗。时过半年，公司因业务调整将其调至质检岗，公司要求重新约定3个月试用期，否则不予定岗。夏某不同意公司这项要求，经协调公司最终取消了重复试用夏某的决定。

评析

多次约定、重复约定试用期是一种常见违法行为，法律对此明确禁止。其中，《劳动合同法》第19条第2款规定：“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。”

试用期的设立目的，是考察劳动者整体职业素养、工作能力与企业用工需求的适配性。劳动者转正后，双方已完成用工适配考察，岗位调整、业务变动等均不能成为重复约定试用期的理由。对此，《劳动合同法》第83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。”因此，劳动者遭遇多次约定、重复试用等变相延长试用期情况时，可及时向劳动监察部门投诉或申请劳动争议仲裁，依法维护自身合法权益。

张兆利 律师

职工业绩不达标即解聘这样的约定为何违法？

编辑同志：

一年前，我入职某公司从事酒水销售工作，公司提供的劳动合同文本中载明了合同期限以及我的工作时间、休息休假、劳动报酬、社会保险等内容，同时还写有“业绩不达标即解约、不支付经济补偿金”的条款。我虽然对该条款心存不满，但还是在合同书上签名确认。最近，公司以我目前的销售业绩考核不达标，符合双方所签合同约定的“业绩不达标即解约、不支付经济补偿金”条款为由，将我解聘且拒绝给付经济补偿。

请问：劳动合同中“业绩不达标即解约、不支付经济补偿金”的条款是否具有法律效力？

读者：汤传阳（化名）

汤传阳读者：

“业绩不达标即解约、不支付经济补偿金”的条款因违反法律规定而无效。该条款的违法性表现在以下两个方面：

一是“业绩不达标即解约”的约定与《劳动合同法》第四十条的规定不符。

《劳动合同法》第四十条规定：“有下列情形之一的，用人单位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后，可以解除劳动合同：（一）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；（二）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；（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。”

本案中，公司称你的销售业绩考核不达标，可以认定你不能胜任工作，但也不能直接解雇你，而应当安排你进行培训或者调整你的工作岗位，若经培训或调岗后仍不能胜任工作，方可依照法定程序解除劳动合同。

二是“不支付经济补偿金”的约定系免除公司的法定义务，违反法律的强制性规定。因为，根据《劳动合同法》第四十六条规定，用人单位依照本法第四十条规定与劳动者解除劳动合同，应当向劳动者支付经济补偿。

很显然，公司依据“业绩不达标即解约、不支付经济补偿金”的约定，与你解除劳动合同，构成违法解除劳动关系。你可以依据《劳动合同法》第四十八条“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，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，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金”之规定，向公司提出相应的主张。 潘家永 律师

快递货物在邮寄过程中受损该如何索赔？

基本案情

2026年3月23日，李某将其品牌教学一体机以8000元的价格出卖给案外人罗某，并委托快递公司运送至罗某所在地。

该快递件保价10000元，物流及保价费共计402元，其中包装费87元、保价费60元、运费117元、其他费用138元。此后，该货物在运输过程中损坏，罗某选择退货。

为此，李某多次找快递公司协商货物损坏赔偿事宜，但双方未达成一致意见。为此，李某将快递公司诉至法院。

裁判结果

法院经审理认为，承运人对运输过程中货物的毁损、灭失承担损害赔偿赔偿责任。本案中，被告快递公司在运输过程中致使原告李某的教学一体机发生毁损，故快递公司应当承担货物毁损的赔偿责任。因快递公司未到庭参加诉讼，法院综合快递公司的过错及货物损坏状况，以及李某在庭审中表示不再收回货物，酌定快递公司按货物出卖价向李某进行赔偿。李某为履行本合同支出的运费、包装费应包含在李某的损失范围内，快递公司应当予以赔偿。

最终，法院判决快递公司向李某赔偿8342元，涉案货物残值归快递公司所有。

法律评析

本案是因邮寄货物受损而引起的纠纷。当邮寄的货物发生丢失或毁损时，寄件人该如何向快递公司索赔呢？一、事先约定。寄件人在寄件时可以与快递公司就货物的赔偿额进行约定，例如在运输条款中约定赔偿数额或者要求保价运输。通过明确的约定可以及时理赔，减少双方举证成本，并可以减少运输风险。二、协商补充。发生纠纷后，寄件人

与快递公司可以就货物的赔偿数额进行补充协议。三、按价赔偿。按照交付时货物的市场价值确定损失赔偿额或是按照货物的实际价值进行索赔。

为避免事后索赔困难，寄件人在寄送重要物品或易损坏物品时，最好进行保价并保存好快递单、货物价值凭证等相关证据。快递单要填写完整，标明货物的名称、性质、数量、重量等，货物运输方面如果有特殊要求也应在快递单上明确注明。一旦发生争议上述明确的信息可为司法审判提供有力的裁判依据。

刘涛 律师