

试用期和实习期是否一样？

七.试用期与实习期是否一样？

我曾经听到一个大学生说「我现在正在实习，相当于在试用期，实习完就转正」，这一听就是小伙伴混淆了实习期与试用期的概念。那么接下来我就给大家科普一下实习期和试用期到底有什么区别吧~

【案例】大学生小唐某于 2005 年 7 月毕业以后，应聘到一家国有企业工作，当时签订了劳动合同，约定劳动合同期限 3 年，实习期 1 年，同时约定在实习期内如果企业发现唐某不符合录用条件，企业可以依据《劳动法》的规定，解除劳动合同。2006 年 6 月，企业对唐某等 5 名毕业生进行了考核，结果显示，唐某不能够胜任本职工作，企业随即解除了唐某的劳动合同。唐某同意企业解除劳动合同，但要求企业支付 1 个月工资作为经济补偿金，另支付 1 个月工资作为未提前 30 天通知的代通知金。企业不同意，认为企业解除其劳动合同是符合他们当初关于实习期解除劳动合同的约定的。企业与唐某谁的说法合理呢？

【评析】在这个案例中，企业混淆了两个概念，

一是忽略了实习期和试用期的区别：劳动者「在试用期间被证明不符合录用条件」，用人单位可以解除劳动合同。但并没有

赋予用人单位在实习期以不符合录用条件解除劳动合同的权利，实习期与试用期，是两个不同的概念。

实习期是对应届毕业生进行业务适应及考核的一种制度，严格说来，它并不是劳动合同制度下的概念，而是行政事业单位人事制度下的做法。在实行劳动合同制度后，实习期并没有被废除，而是与试用期共同存在，这在一些国有企业仍是很常见的现象，在实际操作中，有的企业就很容易忽视两者的区别。比如案例中的情形，如果唐某是在试用期，发现不符合录用条件，企业解除其劳动合同是没有任何问题的，而且不需要支付经济补偿金；但如果是在案件中所谓的「实习期」，即使唐某不符合录用条件，企业也是不能轻易解除的，如果唐某同意解除，企业也是需要支付经济补偿金的。

二是混淆了「不符合录用条件」与「不能胜任本职工作」的区别，这两种解除劳动合同的理由在解除劳动合同时具有不同的条件、要求和后果。以「不符合录用条件」解除员工的劳动合同，根据的是《劳动法》第二十五条第(一)项的规定，必须是试用期，不需要支付经济补偿金；以「不能胜任本职工作」解除，根据的是《劳动法》第二十六条第(二)项，必须经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任，企业才可以解除。可见，本案中，企业在实习期内，以唐某不能胜任工作解除劳动合同，是需要向其支付经济补偿金的。

浏览器扩展 Circle 阅读模式排版，版权归 www.zhihu.com 所有