

热点事件：试用期“无限循环”？如此忽悠求职者太低级！

一、热点概述

一般来说，新人进入公司，都会有一段时间的适应期，有人称之为“见习期”，有人称之为“试用期”。设立“试用期”本是用人单位和新人互相磨合的常规操作，可是在一些地方，“试用期”却成了公司忽悠求职者的幌子。

据《工人日报》报道，在北京市第三中级人民法院审结的一起劳动争议案件中，有劳动者就遇到了“试用期无限循环”的情况：陈先生在2018年6月7日入职北京一家工程公司，在此后两年多内，陈先生与公司相继签订过5段“试用期”合同。但是，到了2020年底，公司却以陈先生不能胜任岗位为由，向他发出了“试用期”辞退通知书。

二、答题素材

1. 事实（举例）论证：

按照劳动合同法等法律规定，员工的“试用期”长短受到劳动合同期限限制。一般来说，三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期最长不得超过6个月。如果超过半年“试用期”，就有违反规定之嫌。

《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。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。”

2. 开头/结尾：

(1)“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”不能说改就改别拿“试吃”当“霸王餐”……

(2) 我们应该具备一定的“防忽悠”意识与手段主动了解与劳动者相关的基本法律知识敢于向侵犯劳动权益的行为说“不”懂得积极维权才能让类似不法行为越来越少也绝不能将自己的合法权利“让渡”出去……

(3) 事实上，员工具备一定的“防忽悠”意识与手段，反而会让一些存在不当念头的公司管理者有所收敛。越是忍气吞声，越有可能纵容一些公司欺负、欺骗劳动者。这一态度，不仅适用于与试用期有关的话题上，在任何关于就业、劳动者权益保护的事情上，同样行得通……

三、出题方向

(一) 你怎么看？

1. 据《工人日报》报道，在北京市第三中级人民法院审结的一起劳动争议案件中，有劳动者就遇到了“试用期无限循环”的情况：陈先生在2018年6月7日入职北京一家工程公司，在此后两年多内，陈先生与公司相继签订过5段“试用期”合同。但是，到了2020年底，公司却以陈先生不能胜任岗位为由，向他发出了“试用期”辞退通知书。对此，请你谈谈试用期无限循环的看法。

◎**审题判断——你怎么看？（热点现象类）——答题结构【点题/破题-危害-原因分析-过渡-对策-总结结尾】**

◎**解题思路**

第一步——点题/破题：

在现实中，类似陈先生的遭遇，其实并不少见。很多年轻的求职者明知道自己的权利受到侵犯，却敢怒不敢言，更不会起诉公司……

第二步——危害：

其一，侵犯了劳动者的合法权益……

其二，长远来看，损失了企业的声誉，会被追究法律责任……

其三，破坏了社会的和谐与稳定……

第三步——原因分析：

首先，在就业压力较大的情况下，一些公司给员工开出的“试用期”待遇，能暂时解决求职者的生存问题……

其次，求职者维权意识薄弱……

再次，部分企业管理者错误的用人观念……

第四步——过渡：

保护劳动者工作依然任重而道远。所以在将来我们更应该：

第五步——对策：

第一，充分发挥媒体传播者的宣传引导作用，提高劳动者维权意识……

第二，企业自身要规范用人行为，为长远发展考虑……

第三，完善监督体系，畅通举报通道……

第六步——总结结尾：

当越来越多劳动者敢于向侵犯劳动权益的行为说“不”，懂得积极维权，才能让类似不法行为越来越少……



省面 提前学

0.1元=进面上课抵1000元
0.1元=21晚面试直播课程

课程安排

2023年浙江省考面试提前学课表-0元入学进面还可抵1000元						
12月19日 考情分析 徐立	12月20日 自我认知 秦缺	12月21日 应急情景 郑黎	12月22日 人际关系 戴学军	12月23日 计划组织 白龙	12月24日 综合分析 苏维	12月25日 特殊题型 黄俊
12月26日 22年真题分析 韩伟杰	12月27日 21年真题分析 万里	12月28日 20年真题分析 吕子乔	12月29日 19年真题分析 张松山	12月30日 面试热点解析 方缘	12月31日 面试热点解析2 江夏	1月3日 自我认知例题解析 苏维
1月4日 人际关系例题解析 苏维	1月5日 应急情景例题解析 吕子乔	1月6日 计划组织例题解析 江夏	1月7日 特殊题型例题解析 江夏	1月8日 综合分析例题解析 戴学军	1月9日 面试套题一 戴学军	1月10日 面试套题二 徐立

扫码报名

