

员工过试用期未签合同(汇总5篇)

在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

员工过试用期未签合同篇一

公司8月招了一锅炉工，9月底我开始接手人事工作，接到此人试用期不合格单，但当时由于没有招到合适人选，所以未采取任何措施，将此人留用了，但1月份，公司补签劳动合同后，此人将薪资泄露给同等职位员工，造成人事工作的困扰，加之此人工作态度不端正，很多同事都对其反感，目前打算将此人工资调整至跟他同等职位的员工工资水平，但跟其协商后，他不同意。我自知公司的一些做法违反了劳动法，但如何圆满地解决此事，非常困惑，请各位高手赐教。

[未签合同，如何辞退过了试用期的员工]

员工过试用期未签合同篇二

能够从事人事工作，实在是比较具有偶然性，大学毕业以后，一直在一家公司企划部工作，做文案和策划的工作，后来来到这个城市，进入的也是一家公司，应聘的是策划部主管的工作，很幸运应聘成功了，而且很得老板的器重，因为做策划工作，需要经常出差和外出谈判，有时候还要陪客户，实在是我所不喜的，没过多长时间，我就调岗到了人力资源部，而且是从主管做起。天哪！虽然我一直是一个比较自信的人，但是此前只是和人力资源部门打交道，知道工作的大概，具体负责一项工作，这可是从来没有过的事情！

好在我是一个天生不服输的人，为了能尽快熟悉工作内容，

提升自己的专业素质和能力，我记得那时候我一有时间就看专业的书籍，遇到不懂的，就加人力资源的专业群，向别人去请教，得益于年轻的时候记性好，以及凡事喜欢打破砂锅问到底的劲，我不到两个月就胜任了工作，而且工作上的问题自己都能处理的得当了，就这样，我懵懵懂懂的开始了我的人力资源生涯，从此一直在这个职位上上上下下，诸多的苦与乐，也只有自己明白！

心里不管有多么不情不愿，但是刚来到心的地方，我也不想打退堂鼓，更何况，总经理是自己的顶头上司，也属于我的直接领导之一，那时候我们都是多重领导的，分公司的总经理，直线的总部集团人力资源部经理，谁的话都要听，有时候还要受夹板气，人才江湖漂，谁能不挨刀呢！

在了解了这个员工的大概情况后，我又与他的主管进行了沟通，了解了这个员工不能胜任岗位的原因，其实没什么大的问题，还是性格冲突吧。这个员工是个慢性子，主管是个急性子，总觉得这个员工工作效率低，所以就有诸多不满意，其实辞退此员工的理由一点也不充分。

虽然那时候自己的专业不够强，但是怎么沟通，我还是比较有分寸的，于是我在离下班还有一个小时的时候找这个员工谈话去了。为什么选择这个时间呢？因为谈完就快下班了，即使员工有什么情绪反应，也不会影响到其他员工，再次，他的工作也不涉及到交接，谈完直接走人，省的彼此尴尬。

现在大概记得是这样跟员工谈的：首选问他来的这几天的的心情以及感受。因为和直接上级性格不大，这个员工也干的比较郁闷。所以很多牢骚也是不吐不快。其次，从他的简历中了解到他所学的专业与他的岗位毫无关联，就问他没什么没有从事本专业的工作，他说当时也不是盲目求职，其实他还是比较喜欢本专业的。

于是乎我就开始忽悠，那时候这个词好像还没流行。告诉这

个员工，与其做自己不喜欢的工作，既影响心情，又学不到东西，还浪费时间，倒不如重新选择。而且讲了职业积累的重要性，选择的重要性等等。后来又画饼，吹嘘自己在hr圈的人脉多广，可以为他推荐理想的工作等等。

记得经过一个半小时的沟通，那个员工高高兴兴的在解聘书上签了字了，也没有涉及到任何赔偿，而且对我十分感激，当时我可别的自豪，觉得辞退员工也不是这么难呀！主要是自己心软，总觉得辞退人是不太好的事情！后来为这个员工推荐了一家工作，还一起吃过几次饭，虽然现在没有联系了，而且他至今不知道，他是我hr生涯中辞退的第一人，但是我对这件事情的印象却是如此的深刻，一切都历历在目，充满弥珍的味道！

[第一次辞退试用期员工]

员工过试用期未签合同篇三

单位招了一员工，当时谈好试用期三个月，现在还差一个星期满两个月，可因为该员工右手不大方便总是抖的厉害且写字用电脑都用左手，当时面试没发现，后期在工作中才知晓的，担心他在工作中出什么状况想做解聘处理，请各位帮忙指点下，我不想告知实际理由，我该以什么理由辞退且应该注意哪些问题？在这先谢谢大家了！

[求助！如何辞退试用期员工？]

员工过试用期未签合同篇四

我今年三月一号进的一家公司工作，签的合同试用期是两个月的，而且也通过考试也合格，但公司却说我转正不了，找各种理由说工作不好，想逼我自己辞职，但我不同意，现在公司就想辞退我，也不给我赔偿金，也没有提前通知我，就叫我马上办手续，现在签的合同约定试用期已经过了二十多

天了，这样被公司辞退有赔偿吗。

有很多刚刚毕业的大学生对于劳动法不是很了解，常常被用人单位借此钻空子，在试用期内不签订劳动合同。那究竟试用期需要签合同吗？为了保护自己的合法权益，试用期不仅要签劳动合同，而且试用期有多少个月都是有讲究的。

试用期需要签合同吗？劳动合同期限内必须包括试用期

案例：将于今年7月毕业的大学生小玲，已经与一家企业达成就业口头协议，不过公司要求小玲从现在开始进入公司上班，表示这段时间可以作为一年试用期的一部分。至于正式的劳动合同，则要等小玲试用期结束成为正式员工的时候再签。

解答：有关专家明确表示，“使用员工就必须签合同！用人单位招用劳动者在30日以上不签订劳动合同，对劳动者造成损害的，用人单位应当承担赔偿责任！”

劳动合同双方可以不约定试用期限，也可以约定试用期限，但是试用期必须包括在劳动合同期限内，而且试用期最长不得超过6个月。在试用期内，劳动者可随时提出解除劳动合同，用人单位在试用期内证明劳动者不符合录用条件的，也可以解除劳动合同。

此外，试用期的长短，也不是单位说了算，比如小玲的单位说工作头一年为试用期，这是不妥当的。按国家有关法规，劳动合同期限在6个月以下的，试用期不得超过15日；劳动合同期限在6个月以上1年以下的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在1年以上2年以下的，试用期不得超过60日。另外，非全日制劳动合同，不得约定试用期。

签劳动合同利于保护劳资双方

案例：在现实生活中，有不少用人单位与劳动者不签订劳动

合同，却约定3个月或6个月试用期。试用期满之后，用人单位认为试用合格，才签订正式劳动合同；如果用人单位认为不符合录用条件，就解除劳动关系。

解答：有关专家表示，这种做法是违反法律规定的。试用期存在的前提是双方签订了劳动合同，没有签订劳动合同，就不存在试用期一说。试用期间，用人单位同样应该依法为员工参加社保，一些单位以试用期为理由而逃避给员工参加社保，也是违反法律规定的。

其实，试用期签劳动合同不仅可以保护员工，对于用人单位同样也是一种保护。如果用人单位只约定试用期而未签订劳动合同的，视为不存在试用期，双方发生劳动争议将按照事实劳动关系进行处理。因为这种事实劳动关系因没有合同约定期限，就不存在终止合同，而只能比照解除劳动合同处理。

员工过试用期未签合同篇五

xx女士/先生：

感谢你入职以来对公司的贡献。

依据公司与你的劳动合同约定，我们在你的试用期内(时间□20xx年11月20日至2016年1月12日)对您进行了考核。由于您的考核结果不合格，公司很艰难的决定，与你解除劳动合同关系，敬请于20xx年月日前前往人事部办理离职手续，逾期未办理，公司将于试用期满解除劳动关系。

考核不合格，不代表您不优秀，只意味着我们的工作岗位可能不适合你，希望你能够找到适合你的工作岗位。

上海xx科技有限公司人事部

20xx年x月x日

未签合同，

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)