**试用期侵权的种类有哪些**

　　试用期侵权是用人单位在处理职工试用期的问题上进行侵权的行为。试用期侵权的种类都有哪些呢？下面，小编为大家介绍关于试用期侵权的种类的相关知识，希望对大家了解试用期侵权有所帮助。

　　一、约定试用期成为规定试用期

　　根据劳动法的规定，用人单位和劳动者应当协商一致签订劳动合同，但用人单位往往单方面拟订劳动合同的条款，几乎没有劳动者商量的任何余地。根据劳动法的有关规定，试用期是用人单位和劳动者在签订劳动合同中可以约定试用期，是“可以”不是“必须”，但现实中几乎没有劳动合同不约定试用期的，使约定型的试用期成为硬性的规定型试用期。

　　二、试用期不签订劳动合同

　　用人单位只以口头或以其他形式与劳动者约定试用期，但不签订劳动合同。认为既然是试用期那么就不用正式签订劳动合同，这是违反劳动法关于试用期也是劳动合同期有关规定的，试用期双方发生劳动争议时，劳动者甚至连一纸约定也没有。

　　三、单独签订试用期协议

　　劳动部在《关于贯彻执行<中华人民共和国劳动法>若干问题的意见》第十八条规定，劳动者被用人单位录用后，双方可以在劳动合同中约定试用期，试用期应包括在劳动合同期限内。单独将试用期的约定从劳动合同中分割出来是违反劳动法规定的。

　　四、试用期协议变为培训协议

　　试用期的劳动者往往需要培训上岗，因此用人单位需要支付的培训成本，而此时的劳动者不能直接产生效益，于是用人单位和劳动者签订所谓的培训协议，偷梁换柱，以便少支付工资或者不支付工资，利用劳动者需要获得工作经验的心理，将试用期协议扭曲为培训协议。

　　五、试用期便不定期

　　用人单位习惯于一律约定为3个月或6个月或者不定期的试用期，而不考虑劳动合同期限的长短。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。

　　按照《劳动法》和《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》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，试行期不得超过三十日；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。

　　六、试用期变无保期

　　根据劳动法的规定，只要建立起劳动关系，就应当根据社会保险规定的缴纳比例为劳动者缴纳法定的各种社会保险，包括医疗保险、失业保险、生育保险、养老保险、工伤保险，住房公积金等。但用人单位多不给试用期的劳动者上社会保险，甚至将劳动合同更名为劳务合同规避缴纳社会保险的义务。

　　七、试用期非法要求提供担保

　　用人单位对于新招聘的劳动者，由于不熟悉劳动者的品质等具体情况，于是要求劳动者提供保证人或者缴纳保证金，以统一保管的名义变相扣押劳动者的身份证件、学历证件、资格证件等，这些都是违反国家明文规定的。

　　八、任意行使试用期劳动关系解除权

　　很多用人单位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。根据《劳动法》第二十五条规定，劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。法律规定了用人单位举证证明劳动者在试用期间不符合录用条件的举证责任。

　　九、不当限制劳动者的劳动合同解除权

　　根据《劳动法》第三十二条之规定，劳动者在试用期内可以随时通知用人单位解除劳动合同。

　　劳动法赋予了劳动者试用期随时无条件解除劳动合同的权力。用人单位在合同中约定劳动者在试用期解除合同需承担违约责任，甚至将一些常规培训的费用也作为解除劳动合同时应当赔偿的内容，或者随意约定大额的违约金。

　　用人单位在劳动合同中约定劳动者在试用期解除合同有附加条件实际上限制了劳动者的解除权。根据《劳动法》的规定，劳动者在试用期内可以随时通知用人单位解除劳动合同，不需要提前通知。

　　十、试用期薪酬无保障

　　试用期的工资往往不高，但是《最低工资标准》有明确的规定，试用期工资再低也不得低于当地最低的工资标准。有的用人单位将最低工资标准和最低生活保障想混淆。甚至有的用人单位认为试用期间属于培养期，所以不支付薪酬，试用期变免费期。

　　十一、试用期便无培训期

　　试用期不进行上岗培训也是对劳动者权利的侵害表现之一。根据劳动法的规定，用人单位有对劳动者进行培训的义务，劳动者有受到必要的培训的权利，但是用人单位多无训上岗，甚至认为试用期对劳动者进行培训是超前投入，许多劳动者对自己将要从事的工作性质及相关情况或完全不知或知之甚少，这对那些从事有职业病危害工作的劳动者尤其不公平。

　　以上，就是为大家整理的关于试用期侵权的种类的相关知识。