

# 青岛劳务派遣招聘服务外包

产品名称	青岛劳务派遣招聘服务外包
公司名称	山东邦芒服务外包有限公司
价格	80.00/人
规格参数	适用地区:全国 适用人员:企业员工 适用企业:劳动密集型
公司地址	青岛市市北区敦化路328号诺德广场B座619室
联系电话	0532-85651153 18560627962

## 产品详情

从劳务派遣转为直接用工后，能否再约定试用期？赵某于2013年5月1日经某劳务派遣公司派遣至A公司从事平面设计专员工作。2014年4月30日，赵某与劳务派遣公司的劳动合同终止后，赵某继续留在A公司工作。2014年5月1日，A公司与赵某签订了2年期限的劳动合同，该劳动合同中约定赵某的试用期为6个月，工作岗位仍为平面设计专员，试用期每月工资2400元，转正后每月工资3600元。但赵某提出，A公司在双方劳动合同中约定试用期是违法行为，应支付赔偿金。从《劳动合同法》的立法本意上来说，试用期制度的设定，是为了给予刚建立劳动关系的用人单位与劳动者一个相互了解、彼此适应、相互选择的机会，并且赋予劳动关系双方能以较低的成本、较简捷的程序解除劳动合同的合理期限。其目的，是在双方平等、自愿并且相互了解的基础上建立长期稳定的劳动关系。在本案中，A公司作为用工单位，对赵某已经管理并使用了1年，应该说，对赵某的工作能力、工作技能已经有了充分的了解。同时，在赵某与劳务派遣公司的劳动合同终止后，A公司愿意与其签订劳动合同，足以说明A公司对赵某的工作能力和工作技能是认可的。所以，在这种情况下，A公司与赵某签订书面劳动合同时再约定试用期是不必要的，也是违背《劳动合同法》立法本意的。同时，在劳务派遣中，用工单位和派遣单位是作为“用人单位”这一整体，依法履行用人单位负责指挥管理劳动过程甚至发放工资等权利义务的。因此，A公司不能再约定试用期。本案中，基于强调主体这一角度，作为用工单位的A公司在劳务派遣中已经掌握了解劳动者的工作情况；基于强调岗位这一角度，劳动者从劳务派遣转换为A公司直接用工，岗位并没有发生变化。因此，再次适用试用期违反《劳动合同法》的立法精神及立法本意，不利于保护劳动者合法权益。（文章来源：中国劳动保障报）

邦孚人力是专业从事劳务派遣、人事代理、灵活用工、薪酬外包、企业管理咨询等的专业服务外包机构，是国内提供企业人力资源综合解决方案有影响的人力资源公司之一。公司先后为数量众多的企业提供了服务外包，全力帮助客户规范用工、降低人力成本、减少劳动纠纷，并提供政策咨询和管理方案，从而使企业专注于核心业务，极大地提高了企业的运营绩效，在业界赢得了良好的口碑。（本文不代表作者观点，仅供参考）

