试用期患病能否享受医疗期

□北京中闻律师事务所

劳动者在求职、跳槽时,往往会先面临一段时间的"试用 期",这是法律给予双方的了解、磨合机会。

陈宏光 E-mail:lszk99@126.com

但由于"试用期"的一些法律适用并不明确,导致围绕试 用期会产生不少法律争议,比如:试用期患病能否享受医疗

笔者结合一则案例,谈谈当试用期遇上医疗期需要注意哪 些问题, 以及用人单位应当如何做好员工试用期患病的管理工

案例:

小李大学毕业后就参加了工 作,6年后,他离开原单位被北京 某公司录用,双方签订了为期3年 的劳动合同,并约定试用期为3个

该公司承诺, 等到小李通过试 用转正成为正式员工后, 立即为小 李办理医疗保险以及各种社会保险 的手续, 可以补缴在试用期的相关 保险费用。

没有料到,小李在试用期刚过 2个月时患病住院,经医院治疗并 且休假一个月后仍未痊愈。

在小李住院治疗期间,该公司 停发了小李的全部工资,并以他在 试用期间内不能适应工作岗位的要 求、不符合公司对该岗位的录用条 件为由,解除了与小李的劳动合

小李不服,遂向公司所在地的 劳动争议仲裁委员会提出申诉,请 求该公司收回解除劳动合同的决 定,继续履行合同,并请求享受自 己应该获得的医疗期以及医疗期的

在这一纠纷中, 有以下几个关 键问题需要解决:

- 1、尚在试用期的小李能否享 受医疗期及其待遇?
- 2、公司与小李解除合同是否
- 3、基于此案,如何做好试用 期内患病员工工作?

试用期是否有医疗期

试用期是指用人单位和劳动者 相互考察、用以确定对方是否符合 自己的录用条件或求职要求而约定 的最长期限不得超过6个月的考察

用人单位不应仅签订试用期合 同,试用期应包含在劳动合同期限

医疗期,是指劳动者在劳动合 同期内患病或非因工负伤,依法享 有停止工作治疗休息的时间。

那么,试用期内的员工是否享 有和正式员工一样的医疗期等待 遇?

我们认为,答案是肯定的。

我国《劳动法》第21条、劳 动部关于印发《关于贯彻执行〈中 华人民共和国劳动法〉若干问题的 意见》的通知第 18 项规定, 劳动 者的试用期包含在劳动合同期限 内,也即试用期应当被计算在劳动 合同的履行期内。

《劳动法》第72、73条规定, 与劳动者建立劳动关系的用人单位 应当在建立劳动关系之日起为劳动 者缴纳社会保险费, 社保费当然包 括了法定强制缴纳的医疗保险。试 用期只是劳动合同期限的不同阶

段,并不影响双方间存在劳动关系

依据前述规定, 劳动者在试用 期内患病的,自然也可以享受医疗 期和医疗期的福利待遇。

我国原劳动部办公厅《合同制 工人在试用期内患病医疗问题给宁 波市劳动局的复函》和原劳动部颁 发的《企业职工患病或非因工负伤 医疗期规定》第3条的规定,劳动 者在试用期内患病或非因工负伤, 可以享受的医疗待遇, 医疗期限为

本案中, 小李在试用期内患 病,依照前述相关规定,小李享有 3个月的医疗期及相关医疗待遇。 而该公司与小李约定在小李通过转 正成为正式员工后,才为小李办理 医疗保险等社保手续及补办试用期 的相关保险费用的做法是违反法律

属于用人单位的原因导致小李 无法享受正常的医疗保险待遇,因 此,对于小李应当享受的医疗费待 遇,除了依法应由小李个人承担的 部分外,就应当由用人单位支付。

医疗期有没有工资

用人单位不能停发劳动者医疗

《关于贯彻执行〈中华人民共 和国劳动法〉若干问题的意见》第 59 项、《北京市工资支付规定》 第 21 条规定,职工患病或非因工 负伤治疗期间,在规定的医疗期间 内由企业按劳动合同或集体合同的 约定支付其病假工资或疾病救济 费,病假工资或疾病救济费可以低 于当地最低工资标准支付,但不能 低于北京市最低工资标准的80%。

也就是说,用人单位在小李患 病治疗期间,不应当停发劳动者工 资,而应当依照法律规定发放病假

依法享有医疗期工资待遇是劳 动者的法定权利,小李可以要求该 公司支付病假工资。

如果该公司拒绝支付或者低于 法定标准支付的,小李可以选择向 劳动保障部门举报或是直接向劳动 争议仲裁委员会提起仲裁申请,以 维护自己的合法权益。

劳动合同能否解除

当劳动者还在试用期内享受医 疗期待遇期间,用人单位是否有权 解除与小李之间的劳动关系?对此 问题不能一概而论。

依照《劳动法》第26、27、 29条、《劳动合同法》第40、41、 42条规定,劳动者患病,在规定 的医疗期内的,用人单位不得以提 前三十日以书面形式通知劳动者本 人或者额外支付劳动者一个月工资 的方式,解除劳动合同,也不得适



用裁员方式解除与该劳动者的劳动 合同关系。

同时,《劳动法》第25条、 《劳动合同法》第39条均规定,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

《关于贯彻执行〈中华人民共 和国劳动法〉若干问题的意见》第 30 项规定, 当存在适用《劳动法》 第25条试用期内解除条款的同时, 即使存在适用该法第 29 条患病医 疗期内限制解除的条款,只要劳动 者存在第25条规定的在试用期间 被证明不符合录用条件的, 用人单 位都可以依照第25条之规定解除 劳动合同。

由此可以看出, 医疗期内的解 除权限制,主要是针对提前30天 通知解除及经济性裁员而言,并没 有限制不符合录用条件的自主解除

因此,只要用人单位有证据证 明该劳动者不符合录用条件,虽然 是在试用期,仍然可以以不符合录 用条件为由与其解除劳动合同关

综上, 我们在判断该公司是否 能解除与小李之间的劳动合同, 主 要看小李是否属于在试用期内被证

明不符合录用条件的情形。

当然, 劳动者是否不符合用人 单位的录用条件也不是由用人单位 随时随意进行决定的, 而是必须通 过一种双方预先确认的考核方式进 行考核,或者依据用人单位在录用 劳动者时就已经设置,并已为劳动 者知悉的录用条件来确定。

如何做好试用期管理

试用期,是劳动合同的一个特 殊时期,也是一个缓冲期,劳动者 和用人单位一般都需要利用这一缓 冲期来考察对方是否符合自己的要

试用期内的劳动者,对用人单 位的贡献相对不大, 用人单位却仍 需要依法给予劳动者 3 个月的医疗 期,并必须支付病假工资,这是劳 动法对劳动者保护的倾斜, 而对用 人单位来说无疑是加大用工成本。

用人单位该如何处理在试用期 间患病员工的工作,才能既降低本 单位的用工成本及用工风险,又不 违反法律规定损害到劳动者的合法

对此笔者认为:

首先,用人单位在与劳动者建 立劳动关系的合同后, 应当及时为 劳动者缴纳社会保险。

医疗保险是确保劳动者在受

伤、患病等情况下能依法享受基本医 疗的一个保障。

用人单位如果不依法为劳动者缴 纳社会保险致使劳动者无法享受医疗 保险待遇时,用人单位应当赔偿劳动 者由于无社会保险而造成的医疗待遇 等损失。

其次,用人单位在录用劳动者 时,应当严格依照本单位实际和该岗 位对人员及技术的要求来设置录用条

录用条件是用人单位在试用期间 行使解除劳动合同权利的最重要的依 据之一。

一般来说,用人单位在招聘人员 过程中所发布的各种信息,如招工条 件、招聘广告均可作为录用条件。但 该有关内容不能与法律规定相冲突, 并且应当明确具体,尽量采用数量化 的指标。

最后,与劳动者签订劳动合同 时,可以与劳动者约定试用期内的医 疗期单独于试用期。

在医疗期开始时试用期处于中止

状态, 医疗期结束后, 试用期继续计 算,双方继续享有试用期的权利及承 担试用期义务直至剩余的试用期限届 满。以防止在医疗期内无法对劳动者 进行考核而非常态过渡到正式员工阶 段,保障用人单位及劳动者在试用期 内的自主选择解除权。

64, 号码09:3655]-09:36600;20元1本 艾鹃: 131001627861, 号码-00715101

00715150:10元1本、代码:1310016277 上海網外冷气设备有限公司进 背业映图正副本、统一社会信用代 91310114674578538T、声明作 中途十歲後海管理各海有限公司上 海闸北分公司通天市公共用副本、 号:08000000201601120016, 声明作用 上海体全贸易有限公司进失员 上海越可粮电工程有限公司进失1 在增值程件增发率。代码3100062320

寿塘值报普通发票, 代码3100154330, 号码: 18961223-18961237, 声明存度 上海實際工質有限公司途失賞 企與原正副本、证照圖号:270600 00201612020163,(64),声明作版 上海技順技讀中心(有限合伙)组 。 央接条性泛逐至副本。接号 31010 57689623: 维邦风构代码还至副本。 66:05768962-3: 企業資收 声明作 海ຸ铁投资中心(有限合伙)

大概各位记录主副本、联 7689611:他因此构代码证 - 海芮嘉投接中心(有限合作) 近5 音业执照于副本、注册号:3101140034 66665: 投条音记证于副本、股号:3101 14057617415:组织机构代码证于副本。

上海英森投资中心(有原合忧)途

公告刊登热线:59741361