

试用期患病能否享受医疗期

□北京中闻律师事务所 沈斌偶

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。

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期？

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作。

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个月。

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同。

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待遇。

在这一纠纷中，有以下几个关键问题需要解决：

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

试用期内是否有医疗期

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个月的考察期。

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内。

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待遇？

我们认为，答案是肯定的。

我国《劳动法》第21条、劳动部印发《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的认定。

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3个月。

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规定的。

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期内工资待遇。

《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%。

对于医疗期内的工资待遇，北京之外的其他地区也有相应的地方规定。

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

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



资料图片

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同。

《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权。

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系。

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，并已由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求。

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权益？

对此笔者认为：

首先，用人单位在与劳动者建立劳动合同后，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件。

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正常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。