

# 这些待遇并非与你“绝缘”

——试用期内员工应该知道的那些事

## 核心阅读

“你还在试用期，怎么能跟公司讲待遇？”现实中，许多试用期员工在向用人单位索要试用期待遇时，往往会受到这样的质问。其实，许多待遇并非因为试用期而与员工“绝缘”。



## 律师信箱

### 工伤职工是否可以主张精神损害赔偿？

编辑同志：

我系某建筑工程公司职工，2021年3月，我某在施工时，工地上的一根松动的钢丝绳突然甩出击伤我右眼，经治疗无望后摘除了右眼球。后经申请和鉴定，我被认定为工伤，构成伤残五级。社保部门从工伤保险基金中向我赔付了伤残补助金等费用共计12万元。此次工伤事故给我造成了精神上的巨大痛苦，心理上的创伤。请问，我是否还可以向公司主张精神损害赔偿？

读者 倪近山

倪近山读者：

《民法典》第1183条规定，侵害自然人人身权益造成严重精神损害的，被侵权人有权请求精神损害赔偿。职工在劳动中遭遇事故，生命权、健康权受到侵害的，如果用人单位具有过错，也构成民事侵权。由于工伤赔偿项目中不包括精神损害赔偿，所以，工伤职工在获得工伤赔偿外，还可以主张精神损害赔偿。不过，工伤职工主张精神损害赔偿只限于以下两种情况：

第一，用人单位对工伤事故的发生具有过错。精神损害赔偿责任的构成要件之一，是要求侵权行为人具有主观过错。因此，对于单位存在过错、过失与伤害具有因果关系的工伤，工伤职工可以主张精神损害赔偿。

第二，其他法律有明确规定。《安全生产法》第56条第2款规定：“因生产安全事故受到损害的从业人员，除依法享有工伤保险外，依照有关民事法律尚有获得赔偿的权利的，有权提出赔偿要求。”《关于生产安全事故认定若干意见问题的函》指出，生产经营单位在生产经营活动中发生的造成人身伤亡或者直接经济损失的事故，属于生产安全事故。《职业病防治法》第58条规定：“职业病病人除依法享有工伤保险外，依照有关民事法律，尚有获得赔偿的权利的，有权向用人单位提出赔偿要求。”这些规定表明，职工在生产安全事故中受到损害或者被诊断为职业病的，不论用人单位有无过错，工伤职工都可向用人单位主张精神损害赔偿。

本案中，你因工伤失去右眼，这无疑给你造成了严重的精神损害，而且本起事故属于生产安全事故，根据《民法典》第1183条和《安全生产法》第56条第2款的规定，你可以直接提起民事诉讼，请求法院判令建筑公司给予精神损害赔偿。

律师 潘家永

## 1

### 参加培训，有权索要工资

#### 案例

试用期内刘女士曾被要求参加为其半个月的上岗前培训。而就这半个月，公司却拒绝支付工资，理由是因为刘女士期间没有从事具体的生产劳动，无疑也就没有为公司创造任何经济效益，依据按劳付酬原则，刘女士自然无权获取劳动报酬。

#### 说法

公司的观点是错误的。用人单位让员工参加上岗前培训，目的是为了让员工能够在上岗后更快、更好、更多地产生效益，即员工在岗前培训中没有从事具体生产经营的损失，可以在上岗后得到弥补。更何况员工根据用人单位的安排参加岗前培训，也是在

具有劳动关系的前提下，履行义务的一种方式。

《劳动法》第20条规定：“劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。”

## 2

### 法定福利，有权要求给予

#### 案例

朱女士为两个月的试用期结束后，发现公司并没有为她办理试用期间的基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、生育保险等，公司给出的说法是试用期员工无需办理。由于协商未果，朱女士曾向社会保险行政部门投诉。社会保险行政部门责令公司限期改正。

#### 说法

公司应当办理。  
员工福利分为法定福利和非法定福利。对于非法定福利，用人单位对试用期员工具有给与不给的自主权，但对于法定福利，则必须无条件给予。而基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、生育保险属于《社会保险法》规定的福利，

即用人单位对此不得规避。这里的“职工”是指与用人单位存在劳动关系的劳动者。正因为《劳动合同法》第7条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”决定了公司与尚在试用期内的朱女士照样存在劳动关系，其自然不得推诿。

## 3

### 假日上班，有权领取加班费

#### 案例

谢女士与一家公司为期两个月的试用期结束后，公司以其不符合录用条件为由拒绝转正。谢女士虽表示接受，但提出自己于试用期间，曾在双休日、法定节假日被公司要求上班，故公司应当支付对应的加班费。而公司以其规章制度已规定试用期内员工不享有加班费为由拒绝。

#### 说法

谢女士有权索要加班费。《工资支付暂行规定》第13条规定：用人单位依法安排劳动者在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，应当按照不低于劳动者本人小时工资标准的150%支付工资；用人单位依法安排劳动者在休息日工作，而又不能安排补休的，必须按照不低于劳动者本人日或小时工资标准的200%支付工

资；用人单位依法安排劳动者在法定节假日工作的，务必按照不低于劳动者本人日或小时工资标准的300%支付工资。即只要谢女士被公司安排接班，公司就必须支付加班费。即使公司的规章制度中有着对应的免付内容，也因违法法律强制性规定而对谢女士没有约束力。

颜东岳