

# 劳动者在试用期间享有哪些权利?

“你还没有转正，只是个临时工，试用期限长短、试用期工资标准以及是否叫你走人，都是公司一句话的事。”不少劳动者都感觉这些话不好听，但不知道是否正确？以下案例对此作出了法律分析。

## 【案例1】 试用期限并非由用人单位说了算

林女士与公司签订为期两年的劳动合同时，公司毫无余地的提出试用期半年，否则免谈。为获取该份工作，林女士只好无奈地答应。不过，她想知道：试用期限是由公司说了算吗？

### 【点评】

试用期限并非由公司说了算。

《劳动合同法》第19条规定：“劳动合同期限3个月以上不满1年的，试用期不得超过1个月；劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月；3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过6个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满3个月的，不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不

成立，该期限为劳动合同期限。”该法第83条规定：“用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。”鉴于林女士与公司的劳动合同期限只有2年，公司主张试用期半年，无疑与之相违。

## 【案例2】 试用工资不能由用人单位随便给

为期一个月的试用期结束后，刘女士发现领取的工资不仅低于当地最低工资标准，其因父亲辞世而奔丧的3天也未发工资。她想弄清楚：试用工资公司能随便给吗？

### 【点评】

试用工资不能由公司随便给。

《劳动合同法》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80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。”原劳动和社会保障部《最低工资规定》第3条规定：“本规定所称最低工资标准，是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。本规定所称正常劳动，是指劳动者按依法签订的劳动合同约定，在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。劳动者依法享受带薪年休假、探亲假、婚丧假、生育(产)假、节育手术假等国家规定的假期间，以及法定工作时间内依法参加社会活动期间，视为提供了正常劳动。”因此，只要刘女士提供了正常劳动，就有权要求公司按最低工资标准支付工资。

## 【案例3】 试用职工不能由用人单位随便辞退

为期6个月的试用期即将到

期时，胡女士收到了公司的解聘通知，但其中没有给出任何理由。面对胡女士的质疑，公司也拒绝答复。她想知道：公司真的能随便解聘她吗？

### 【点评】

公司不能随便解聘试用期内的职工。

《劳动合同法》第21条规定：“在试用期中，除劳动者有本法第39条和第40条第1项、第2项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。”即用人单位只有对下列试用期员工才可以解除劳动合同：被证明不符合录用条件的；严重违反用人单位的规章制度的；严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危订立劳动合同，致使劳动合同无效的；被依法追究刑事责任的；患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的。本案中，公司莫名其妙地解聘胡女士，无疑与之相违。

颜梅生 法官

## 公司提供新岗位 就能停发伤残津贴吗?

编辑同志：

我因工伤导致右眼完全失明，左眼视力为0.07后，被劳动能力鉴定委员会评定劳动功能障碍程度为六级。近日，公司决定将我调岗并由我选择门卫或保洁岗位。由于我平时连上、下班的安全都难以保障，而对对应岗位对视力有着较高要求，加之工资待遇不能保障我的基本生活，所以，我拒绝到这样的岗位上上班。而公司则以难以安排工作为由，拒绝向我支付伤残津贴。

请问：公司的做法对吗？

读者：李卉卉

李卉卉读者：

公司的做法是错误的。伤残津贴是对工伤职工不能工作的工资损失的补偿。《工伤保险条例》第三十六条规定：“职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的，享受以下待遇：（一）从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：五级伤残为18个月的本人工资，六级伤残为16个月的本人工资；（二）保留与用人单位的劳动关系，由用人单位安排适当工作。难以安排工作的，由用人单位按月发给伤残津贴，标准为：五级伤残为本人工资的70%，六级伤残为本人工资的60%，并由用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由用人单位补足差额。……”即工伤职工被鉴定为伤残等级的，按照不同的伤残等级，可获得相应的伤残津贴。当工伤职工被鉴定为五级、六级伤残时，如果用人单位可以适当安排工作，工伤职工能够通过上班获得工资，不再领取伤残津贴；如果用人单位难以安排工作，则必须按月发放伤残津贴。

所谓“难以安排工作”是指依据工伤职工的伤情恢复现状，不能胜任原工作，也不能胜任由用人单位提供的其他适当工作。具体应当考量：工伤职工是否能够胜任所提供的岗位；工资待遇是否符合该岗位的一般标准并能够保障工伤职工的基本生活；存在同时符合条件的多个岗位的情况下，双方是否协商确定了对工伤职工来说最适合的岗位。

结合本案，你右眼完全失明，左眼视力为0.07，被评定劳动功能障碍程度为六级即六级伤残，平时连上、下班安全都难以保障，而公司提供的门卫、保洁岗位对视力有着较高要求，加之工资待遇不能保障你的基本生活，此种情形既不能认为公司已安排适当工作，也不能认为公司难以安排工作，即公司仍应向你支付伤残津贴。

颜东岳 法官

# 孩子在幼儿园受伤，侵权责任谁来承担？

孩子在幼儿园等教育机构的人身安全问题一直是家长关心、社会关注的热点话题。那么，小朋友在幼儿园受伤，责任该如何承担呢？对此，《民法典》相关规定作出了明确、清晰的规定。以下3个案例分析从不同角度厘清了孩子在幼儿园受伤时的责任分担依据。

## 【案例1】 孩子打闹受伤，学校承担主责

2023年12月22日，同一个幼儿园的霖霖和丹丹在玩要时发生冲突。霖霖将丹丹推倒时正好撞到旁边栏杆，造成丹丹胫骨骨折，经住院治疗支出医疗费等费用3.6万元。丹丹的父母跟霖霖家长沟通，对方同意赔偿丹丹的部分医疗费用，但双方家长都认为幼儿园没有尽到看护义务，应承担主要责任。

因交涉无果，丹丹的父母将幼儿园及霖霖父母起诉至法院。审理过程中，幼儿园辩称这是一起意外事故，老师无法对这一意外进行控制，因此拒绝赔偿。后经法院审理查明，孩子发生冲突时，幼儿园值班老师没有及时阻止，未尽到教育管理职责，遂判决幼儿园承担60%的赔偿责任，霖霖的监护人承担40%的赔偿责任。

### 【评析】

《民法典》第1199条规定：“无民事行为能力人在幼儿园、学校或者其他教育机构学习、生活期间受到人身损害的，幼儿园、学校或者其他教育机构应当承担侵

权责任；但是，能够证明尽到教育、管理职责的，不承担侵权责任。”第26条规定：“父母对未成年子女负有抚养、教育和保护的义务。”根据上述规定，小朋友在幼儿园学习、生活期间，幼儿园应尽到必要的教育、管理和保护义务，这既是保护小朋友的法定职责，也是维护其自身的利益的现实需要。同时，幼儿之间发生嬉闹打架行为，与其监护人日常教育、管理也有一定的因果关系，家长作为孩子的法定监护人和人生的第一任老师，应加强教育管理，引导未成年人规范言行举止，学会尊重他人、保护自己。

本案中，幼儿园老师没有及时发现孩子们打闹的苗头并适时引导和制止，未尽到管理职责，因此，应承担主要赔偿责任。孩子受伤害的直接原因系因打闹引起，故其监护人亦应承担相应的责任。

## 【案例2】 设施损坏致伤孩子，园方管理失责应赔偿

小朋友乐乐趁幼儿园老师没注意，独自跑到蹦床上玩耍，因蹦床扶手边缘破损未及时修复，突起的一角将乐乐面部划伤。经医院治疗后，乐乐面部仍然留下了疤痕，医嘱要求后期进行激光手术以消除疤痕。

因协商赔偿未果，乐乐的父母诉至法院，诉请判令幼儿园赔偿损失。法院审理认为，幼儿园设施存在安全隐患未及时修复，是造成孩子受伤的主要原因。最终判决幼儿园赔偿医

疗费、营养费、护理费、交通费、精神损害抚慰金共计5.6万元。

### 【评析】

《民法典》第20条规定，不满8周岁的未成年人为无民事行为能力人。第1200条规定：“限制民事行为能力人在学校或者其他教育机构学习、生活期间受到人身损害，学校或者其他教育机构未尽到教育、管理职责的，应当承担侵权责任。”在对无民事行为能力人的人身保护方面，上述规定赋予了教育机构更高的安全保障义务，原因在于无民事行为能力人在幼儿园学习、生活期间，脱离了其监护人的管理范围，且他们的智力尚未发育成熟，对危险的认知及防范能力较弱，教育机构应当对孩子们的人身安全尽到教育、管理和保护职责。本案中，幼儿园没有在第一时间将破损设施修复，在安全方面明显存在管理职责上的疏忽，同时老师没有尽到看护义务，因此对于事故责任应该承担侵权责任。

通过本案，幼教机构在防范管理风险方面应配备相应的安全设施，并做好园内游乐及安全设施的定期维护及检修工作，及时排除风险点，确保园内设施安全；在职责落实方面，应制定并完善安全规章制度，周密做好园内户外活动的组织安排，保证活动安全有序进行；在日常教育方面，需加强对孩子们的安全行为教育，提高他们对危险的认知及防范能力，让孩子们学会保护自身安全的同时避免伤害他人。

## 【案例3】 第三人实施侵害，校方承担补充责任

2023年底的一天，胡某醉酒不顾门卫的劝阻，强行闯入某幼儿园，将正在课间游戏的小朋友琳琳打伤。事后，琳琳的父母向幼儿园索要医疗费用，幼儿园以其并无过错为由拒绝，胡某也以其醉酒神志不清、并非故意为由拒不担责。一气之下，琳琳的父母将胡某和幼儿园告上法庭。法院经审理，判决胡某承担主要赔偿责任，幼儿园承担补充责任。

### 【评析】

《民法典》第1201条规定：“无民事行为能力人或者限制民事行为能力人在幼儿园、学校或者其他教育机构学习、生活期间，受到幼儿园、学校或者其他教育机构以外的第三人人身损害的，由第三人承担侵权责任；幼儿园、学校或者其他教育机构未尽到管理职责的，承担相应的补充责任。幼儿园、学校或者其他教育机构承担补充责任后，可以向第三人追偿。”据此，由于第三人的原因，导致小朋友在幼儿园遭受人身损害的，应当由第三人承担侵权责任；幼儿园未尽到管理职责的，承担相应的补充责任。鉴于琳琳的伤害来自校外人员胡某，故其应当承担主要赔偿责任。同时，幼儿园的门卫未能阻止胡某进入校园，应认定幼儿园没有完全尽到照顾保护等安全保障义务，应承担相应的补充责任。根据上述规定，幼儿园承担补充责任后，可以向第三人追偿。

张兆利 律师