

体合同未规定劳动报酬的，按同工同酬的80%支付。但无论按哪一个标准，都不能低于用人单位所在地的最低工资标准。与之对应，李女士有权要求公司补偿差额。

### 不合条件 有权讨要说法

2021年2月23日，黄女士与一家公司为期3个月的试用期期满后，本以为自己表现优秀、业绩不错，“转正”是理所应当，但黄女士却被公司以“经试用证明不符合录用条件”为由解聘，公司甚至拒绝说明任何具体原因。黄女士可以讨要说法吗？

**点评：**黄女士可以讨要说法。虽然《劳动合同法》第三十九条第（一）项规定，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。但这并不等于用人单位可以任意解除劳动合同，而必须同时具备两个前提：一是劳动者“不符合录用条件”；二是能够证明劳动者“不符合录用条件”。

同时，《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十条规定：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”即如果公司不能证明黄女士“不符合录用条件”，就必须根据《劳动合同法》第八十七条之规定，承担违法解除劳动合同的责任。

### 未办医保 有权要求补偿

郭女士与一家公司签订劳动合同，约定试用期为3个月。上班两个月后，郭女士因病住院治疗20天。出院后，鉴于公司没有为其办理基本医疗保险，郭女士曾要求公司分担医疗费用，但被公司拒绝。公司能拒绝吗？

**点评：**公司必须分担医疗费用。《社会保险法》第二十三条规定：“职工应当参加职工基本医疗保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳基本医疗保险费。”人力资源和社会保障部《实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》第八条指出：“参保人员在协议医疗机构发生的医疗费用，符合基本医疗保险药品目录、诊疗项目、医疗服务设施标准的，按照国家规定从基本医疗保险基金中支付。”即只要属于职工，用人单位就具有为其办理基本医疗保险的义务。而《劳动合同法》第十九条第四款规定：“试用期包含在劳动合同期限内。”

与之对应，公司不能因为“试用”而否认郭女士的职工身份，继而免除为郭女士缴纳基本医疗保险费的义务。在公司没有缴费的情况下，无疑必须按照与郭女士各自应缴纳基本医疗保险费的比例来分担郭女士的医疗费用。

