

尚在医疗期遭到辞退 员工起诉多赔4.5万元

□北京隆安律师事务所上海分所 李居鹏

公司员工的劳动合同即将到期，但由于就医获得病假，应按照法律规定享有医疗期，且在医疗期内用人单位不能以合同到期为由终止合同。

但是，“心急”的单位连1天都不愿多等。

较真的劳动者于是委托我提起劳动仲裁，希望让单位承担提前1天违法解除劳动合同的代价……

合同即将到期 患病却遭辞退

谢海光2006年应聘到一家百货公司工作，担任生鲜部副总，双方签有劳动合同并曾续签，最后一期劳动合同的期限为2008年6月24日起至2011年6月23日止。

2011年6月20日，临近劳动合同期末的谢海光请了3天病假，2011年6月23日就医后，医生又为他开具了3天的病假单。

2011年6月24日，谢海光到公司交病假单时，遭到公司拒收，并告知他劳动合同已经终止。

2011年6月27日，谢海光签收了百货公司的终止劳动合同关系通知书。

由于自己在医疗期内即遭公司解除合同，谢海光认为公司的做法属于违法解除，遂委托我代理他的维权事宜。按照规定，我们首先提起了劳动仲裁。

劳动仲裁裁决 只需支付补偿

2011年7月13日，我代理谢海光向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司承担违法解除劳动合同的责任。

审理中查明，谢海光自2011年6月上推一年的月平均工资为6066元。2011年8月30日，该仲裁委员会作出裁决：一、百货公司支付谢海光违法终止劳动合同的赔偿金额21234元；二、百货公司支付谢海光未休年休假折合工资2789元；三、谢海光的其他请求不予支持。

对于劳动仲裁机构认定百货公司属于违法终止合同，却只给予经济补偿而未计算赔偿金额，我方是难以认同的。而即使是这样的裁决，百货公司仍旧感到不满意。

于是，我们双方都不服仲裁裁决，我方将案件诉至法院。

我方要求法院判令百货公司支付违法终止劳动合同的赔偿金额45492元、2010年1月1日至2011年6月23日期间的未休年休假折合工资2789元；而百货公司则要求法院判令无须支付谢海光违法终止劳动合同的赔偿金额21234元，但同意支付未休年休假折合工资2789元。

分析案件情况 理应获得赔偿

分析案件后我认为，本案的事

实和应适用的法律是比较清晰的，关键是用人单位既不熟悉相关规定，在获知相关规定后仍旧漠视法律。

根据《劳动合同法》第四十五条之规定，劳动者患病在规定的医疗期内的，用人单位不得终止劳动合同。

该法第八十七条规定：用人单位违反本法规定终止劳动合同的，应当依照劳动合同法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿。

具体到本案，谢海光于2011年6月23日劳动合同到期之日去就医，并取得医生开具的自2011年6月23日至25日的病假单，这段时间就是法律认定的医疗期。

而用人单位在2011年6月24日明知谢海光处于医疗期的情况下，仍强行终止劳动合同，且谢海光2011年6月30日曾要求用人单位纠正错误行为，用人单位仍拒不纠正，可见用人单位对上述法律规定的漠视，理应承担相应的法律后果。

法院支持诉求 认定违法解除

法院审理后认为，根据法律规定，劳动合同期满，劳动者患病或负伤在规定的医疗期内的，劳动合同期限应顺延至上述情形消失。

本案谢海光的医疗期至少至2011年6月25日结束，双方劳动合同期限应依上述法律规定顺延至医疗期期满，而百货公司在谢海光递交2011年6月23日始的病假单时，拒收病假单并告知谢海光劳动合同已终止，显然违反了上述法律规定，百货公司的行为属违法终结劳动合同。

我国劳动合同法规定，用人单位违反劳动合同法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照劳动合同法规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿。现谢海光要求百货公司支付违法终止劳动合同的赔偿金额，于法有据，法院予以支持。

鉴于双方对未休年休假折合工资部分没有异议，法院同时对仲裁的第二项裁决予以确认。

用人单位不服 依法提起上诉

根据法院的判决，百货公司须向谢海光支付违法解除劳动合同的赔偿金额45492元，以及未休年休假折合工资2789元。



资料图片

可以说，这场诉讼在一审阶段我方初战告捷。

然而这一赔偿额比仲裁裁决高出一倍的判决作出后，本就对仲裁裁决不满的百货公司当然更加不服，他们很快提起了上诉。

他们表示：双方之间的劳动合同于2011年6月23日到期，百货公司拟于2011年6月20日通知谢海光双方劳动合同到期后不再续签，但谢海光于该日提交了医生建议休息三天的病历，故百货公司决定于2011年6月23日再通知谢海光双方劳动合同到期终止。

2011年6月23日，谢海光未到公司上班，因当时他没有办理新的病假手续，百货公司在多次联系谢海光未果的情况下，通过快递和挂号信的方式将劳动合同终止通知书送达了谢海光。

因此百货公司一方认为，他们属于依法终止双方劳动合同，不应支付赔偿。

他们请求二审法院撤销原审判决第一项，发回原审法院重审或者查清事实后依法改判。

回顾事件经过 详述我方理由

对于百货公司的上诉，我也针锋相对地提出了自己的意见。

回顾事件的前后经过，我方当事人谢海光的说法是：

其在2011年6月20日曾口头告知百货公司2011年6月23日仍需就医，并于2011年6月24日将新的病假单交给百货公司，但百货公司拒收。

即使谢海光未事先办理相应的请假手续，也不能否认2011年6月23日其仍处于医疗期的事实。

而且百货公司违法终止双方劳

动合同后，谢海光于2011年6月30日曾发函给公司，要求其纠正错误行为，但百货公司未予回复。

据此，我方认为百货公司应当依法支付谢海光违法解除劳动合同的赔偿。

因谢海光工作的实际年限为5年零1天，原审法院按照11个月标准计算赔偿金额并无差错。

我方请求二审法院驳回上诉，维持原判。

终审一锤定音 依旧维持原判

二审法院审理后认为，根据规定，除法定情形外，劳动者在医疗期内，劳动合同期限届满时，用人单位不得终止劳动合同，劳动合同的期限应自动延续至医疗期期满为止。

本案中，根据查明的事实，百货公司与谢海光之间的劳动合同于2011年6月23日到期，但当时谢海光仍处于医疗期，双方劳动合同应依法延续至谢海光医疗期期满为止，百货公司无权于2011年6月23日终止双方劳动合同。

即使百货公司在作出双方劳动合同到期终止的决定时尚不清楚谢海光于2011年6月23日仍处于医疗期，但谢海光于2011年6月24日向百货公司提交了2011年6月23日始的病假单时，百货公司应知晓双方之间的劳动合同存在因医疗期而顺延的情形，对于其之前作出的双方劳动合同到期终止的决定应予以补正。

事实上，百货公司不仅拒收谢海光提供的病假单，在谢海光书面请求百货公司纠正其错误行为时，其仍坚持之前的错误决定，不予回复。

由此，原审认定百货公司违法终止双方劳动合同，并无不当。

根据谢海光的病假单，其医疗期至少至2011年6月25日结束，也就是说，双方劳动合同至少应顺延至该日。

经核算，原审确定的百货公司依法应当支付的赔偿金额，并无差错。

法院据此作出终审判决：驳回上诉，维持原判。

法律规定明晰 违法代价巨大

《劳动合同法》对用人单位不得在劳动者医疗期内终止劳动合同的规定是十分明确的，只要符合法律规定，3个月是医疗期，3天同样也是医疗期。

从用人单位的角度出发，可能认为提前1天终止合同没什么大不了的，殊不知法律规定并非儿戏，只要是违法终止合同，哪怕只提前1天也同样构成违法。

其实，本案中的用人单位完全可以将谢海光的劳动合同顺延至2011年6月25日，待他的医疗期结束后再终止合同，这样就只需要支付劳动合同到期终止的经济补偿金（按其实际工作5年零2天计算，应按照5.5个月工资的标准计算）。

可惜用人单位漠视法律对劳动者医疗期的保护性规定，强行提前1天于2011年6月24日终止劳动合同。

虽然前后只差一天，性质却有天壤之别，单位为此多付了5.5个月工资的赔偿金，可谓得不偿失、教训深刻。

奉劝用人单位在遇到类似事件时，切记要了解和遵守法律规定，以免承担本可避免的额外赔偿责任。

（文中人物为化名）