

老员工长期病假被解雇

法官悉心释法说理,纠纷双方达成合意

□法治报记者 胡蝶飞
法治报通讯员 崔缤予

从工业社会的“三班倒”“8 小时工作制”，到数字时代时空界限的突破、新兴劳动关系边界的模糊，每一次技术变革不仅改变着大众的劳动模式，也改变着人们对于劳动权益的理解和保障。

日前，上海市青浦区人民法院成功调解了一起因病假超期引发的劳动纠纷争议案件。

身体不好长期病假
临退休突然失业

陈莹（化名）已在飞达物流公司（化名）工作十多年了，本以为可以工作至退休，不曾想天有不测风云，临退休前她被公司辞退了。

2020 年 5 月，陈莹腰痛就医，诊断患有严重的腰椎间盘突出，需要立即手术治疗。手术后，陈莹的病痛并未得到缓解。她只好按医嘱继续休病假。术后一年，陈莹感觉病况稍有好转，尝试回归岗位，可每日长时间的久坐让她的腰痛复发了。陈莹仅仅坚持了一周，无奈只得再次遵医嘱回家休养。

2021 年底，飞达物流公司认为陈莹已休病假 18 个月，超过了法律规定的医疗期，向陈莹发出通知，要求其一周内返岗或提供延长医疗期的相关证明。陈莹认为自己尚未康复，所以未到公司返岗，而是继续司提交医生开具的病假单。

2022 年 1 月，飞达物流公司以陈莹医疗期满后未提供劳动能力鉴定机构出具的医疗期延长证明，也不能从事公司另行安排的工作为由，与陈莹解除了劳动合同。

陈莹因此申请劳动仲裁，要求飞达公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。在未获得仲裁支持的情况下，陈莹起诉至法院。

**病假超过法定期限
公司解除员工合同**

青浦区人民法院青东法庭法官、劳动争议案件审判团队负责人陈薇接手此案。考虑到陈莹长期病假，可能面临经济困难的情况，陈薇法官立刻联系了双方代理律师，征询调解意愿。

飞达物流公司表示愿意按照法律规定支付陈莹解除劳动合同的经济补偿金和一个月的工资，但陈莹却坚持认为飞达物流公司属于违法解除劳动合同，要求支付赔偿金。无奈，陈薇只能先安排庭审。

庭审中，飞达物流公司认为对陈莹已经“仁至义尽”，公司方表



资料图片

示，“陈莹当年入职的是飞速快递公司（化名），几年后才转至飞达物流公司，飞达物流公司已经给予陈莹超过法定标准的医疗期，但她收到公司通知后的行为说明其身体状况无法继续从事原岗位。陈莹拒不到岗的行为也导致公司无法为其安排新的岗位。公司解除劳动合同合理合法，只需按照陈莹在飞达物流公司的工龄支付经济补偿金和一个月工资的代通知金。”

“在收到公司通知后，我的身体并未完全康复，并不能返岗工作，公司也没有告诉我需要到劳动能力鉴定部门去申请延长医疗期。我作为普通劳动者，以为医院开具的病假单就是延长医疗期的证明，所以向公司提交了病假单，但是公司却以医疗期满为由拒收，随后就解除劳动合同。飞速快递公司和飞达物流公司是同一集团的关联企业，我在两家公司之间调动是基于公司的安排，工龄应该连续计算。”对于公司解除劳动合同的决定，陈莹既没法理解又深感寒心。

庭审结束后，法官单独留下陈莹，想就调解方案征询她本人的意见。陈莹表示，她本想在飞达物流公司安稳做到退休，没想到竟然生了重病，不但花费了大笔的医疗费，收入也大幅度减少。更雪上加

霜的是，陈莹还有两三年就到法定退休年龄了，身体状况大不如前，突然失业，一时难以再就业。而不就业意味着社保断缴，进而影响医保报销和未来的养老金。陈莹认为，自己作为普通劳动者，法律知识有限，公司应该主动解释，而不是草率解除合同。

法官耐心释法说理
双方互谅达成合意

陈薇法官向陈莹释明，劳动法律法规规定的医疗期实际上就是为员工设置的解雇保护期，在医疗期内，单位不能因为员工治病休息而解除劳动合同，但单位的容忍义务也是有限度的，法定的医疗期满后，如果劳动者仍然不能工作的，单位可以解除劳动合同。现在陈莹的医疗期已满，虽然单位通知没有明确告知新岗位，但她既没有返岗，也没有与单位沟通，存在一定过错，诉讼存在一定风险。

陈莹听了解释，同意在赔偿金的基础上让步，希望法院进一步做调解工作。

陈薇联系了飞达物流公司的代理律师，坦言陈莹的实际困难，希望公司能念及陈莹为其工作 10 多年的辛劳，从对员工人文关怀

的角度出发，在经济补偿金的基础上适当提高。同时也告诉公司：“很多普通劳动者对于医疗期、延长医疗期证明等法律概念都缺乏了解，公司在发送通知时应该更加清晰，在书面通知之外也应安排专人对接沟通，及时了解劳动者的实际困难和疑惑，以避免因此产生矛盾。”

经过多轮沟通，陈莹和飞达物流公司最终就调解方案达成了一致意见，在线签署了调解协议。

【法官说法】

《劳动法》开宗明义地确立了“保护劳动者的合法权益”这一基本宗旨。然而，对劳动者的倾斜性保护，并不意味着对用人单位的合法权益忽视。只有平衡好劳动者的权益保护和维护用人单位正常经营发展之间的关系，才能保障经济健康发展，社会稳定和谐。

劳动争议案件一般数量多、证据体量大、服判息诉率低，同时，涉及大量法律法规和政策规定，关系到劳动者和用人单位的切身利益，一旦处理不好，极易影响劳资关系稳定及社会经济发展。平衡好劳动者权益保障和用人单位正常经营需求，实现法律效果和社会效果的有机统一，成为劳动争议法官的极致追求。面对缺乏法律专业知识的劳动者，法官需要更加耐心地倾听他们的想法和困难，向他们释明法律法规，引导他们合理主张诉求，及时帮助他们解开心结、纾解情绪。同时，倾斜性保护并不意味着对用人单位合法权利的忽视，对劳动者权益的无限度扩张解读。法官要积极担当好劳资双方的沟通桥梁，避免双方因沟通不畅而走入对立的死胡同。

通过调解来化解劳动争议，有利于实现“案结事了人和”。虽然调解工作所耗费的精力远大于开庭审判，但获得的社会收益却是一纸判决无法实现的。调解使劳资双方站在对方的角度去考虑，将协商和调解贯穿于仲裁和诉讼阶段的始终，以更柔性的方式化解矛盾，有效降低劳动者维权成本。

打牌起争执，一时冲动打伤牌友

案结事了人和，“检调对接”合力化解纠纷

□法治报记者 夏天

“感谢检察官给我机会让调解员帮我们解决矛盾，老沈如今谅解了我，以后我肯定跟他好好相处……”近日，在松江区联合人民调解委员会，一时冲动打伤牌友的王某信誓旦旦地做出如上保证。一起故意伤害案件，通过松江区人民检察院、松江区司法局的检调对接，终于达成了和解。

本案也是将执法办案与深入化解社会矛盾相结合，在检察环节最大限度地化解社会矛盾的检察职能生动体现。

【调解过程】

2021 年夏天，王某与牌友沈某一同相约打牌，沈某指责王某出牌错误，王某立即予以反驳，双方发生争执继而引发肢体冲突，致沈某右膝处右胫骨平台、右腓骨头粉碎性骨折。经鉴定，构成轻伤一级。次月，经公安机关电话通知后，王某主动投案，到案后自愿如实供述犯罪事实。

案件移送至松江区检察院后，承办检察官认为该案事实清楚，王某犯罪行为较轻，主观恶性小，具有自首情节，且如实供述了自己的犯罪事实并认罪认罚，只是赔偿金额尚未谈妥故迟迟未达成和解。因此，在征询过两人意见后，于 2022 年 12 月 20 日启动“检调对接”程序，将该案移交至区联合人民调解委员会进行调解。

在调解员沟通协调期间，检察工作仍在继续。在了解过双方的生活状况后，松江区检察院在职能涉及范围内对沈某给予了司法救助，提升了当事人对检察机关的信任和满意度。终于，在调解员一次次释法明理后，双方达成了和解协议。

事后，为确认当事人之间恢复和睦关系，做到定纷止争，承办人多次电话回访，进一步矫正了王某的思想及行为，保证其赔偿到位，确保和解效果延伸至案后，让双方真正握手言和。

【调解心得】

“小事不出村，大事不出镇，矛盾不上交”，为贯彻落实“枫桥经验”，努力做到和谐司法、息诉止争，依法依规主动将部分检察工作融入到社会大调解格局之中，去

年底，松江区检察院和松江区司法局建立了“检调对接”工作机制。双方会签《关于加强检调对接工作的实施意见》和《松江区联合人民调解委员会驻检察院调解工作室工作细则》，就合力搭建矛盾纠纷调解处理平台，促进社会内生稳定攻坚达成共识。

王某故意伤害一案，正是该模式建立以来成功化解的首起刑事和解纠纷，该案的成功和解为机制运行起到了良好的带头作用。

在深入贯彻以人民为中心的司法理念和“少捕慎诉慎押”刑事司法政策的背景下，“检调对接”以新观念适应刑事检察新变化，进一步彰显“立检为公、执法为民”的检察温度，更好地回应人民群众对检察工作的新期盼。建立检调对接工作机制，搭建矛盾纠纷调处平台，是检察机关主动作为、用心用

情办好每一个民生“小案”的体现，是检察工作融入社会治理大格局的具体作为，也是贯彻落实党的二十大精神的重要举措。

松江区检察院将用好检调对接工作机制，以积极能动的履职推动检调对接工作向纵深发展，切实提升司法为民质效，以实际行动彰显新时代检察担当。该院表示，将继续从案件实际出发，依法确认当事人的权利义务关系与法律责任，落实“认罪认罚从宽”制度，依法公正处理案件。在“检调对接”工作中保证全程监督调解的保密性、自愿性、合法性和公正性，了解当事人悔过与谅解情况，防止强迫调解、违法调解，防止有害公平正义的情况发生，努力画出当事人之间最大的同心圆，做到案结事了人和，实现法律效果与社会效果的统一。