

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，劳动合同期限也应相应顺延。但是，“心急”的公司连一天都不愿多等，劳动者委托我提起劳动仲裁，希望让公司承担违法终止合同的代价……

交病假单 却遭公司拒收

郭先生应聘到一家公司，双方签订了劳动合同，并在合同到期前进行了续签。

续签后的劳动合同即将到期的三天前，郭先生向公司请了三天病假去医院看病，医生又为他开具了三天的病假单。

郭先生就医后到公司交病假单，却遭到公司拒收。公司表示，双方的劳动合同期限已经届满，他的劳动合同已经终止。

随后，郭先生收到了公司通过 EMS 寄给他的终止劳动合同关系通知书。于是，他找到我咨询公司

合同将到期 员工请病假 东家“心急”解约 被判须赔偿

□ 北京市隆安律师事务所上海分所 李居鹏



资料图片

的做法是否符合法律规定。

由于公司并非以违纪等理由提前与郭先生解除劳动合同，而是基于合同到期而终止合同，因此郭先生劳动合同的到期时间就十分关键。

根据续签的劳动合同，郭先生的合同原本的确已经到期，但由于他通过就医获得了病假单，依法应当享受医疗期及其相关待遇。

而《劳动合同法》第四十二条第三项明确规定：劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。

也就是说，劳动者在医疗期内的，劳动合同应当顺延至医疗期结束。

由于郭先生在法定的医疗期内即遭公司终止合同，我们认为公司的做法属于违法解除，按照规定，我们首先代理郭先生提起了劳动仲裁。

提起仲裁 获赔 2 万余元

在仲裁审理中查明，郭先生之前一年的月平均工资为 6000 多元。

劳动仲裁受理后，认为公司的确属于违法终止合同。

但是，仲裁裁决只给予了经济补偿 2 万余元，以及未休年假的补偿 2000 多元，并没有计算违法终止合同的赔偿金。

对于这一裁决，我方是难以认同的。而即使是这样的裁决，公司方面也并不满意。

我们双方都不服仲裁裁决，我方将案件起诉到了法院，要求判令公司支付违法终止劳动合同的赔偿金差额 4.5 万余元以及未休年休假折合工资。

而公司则要求法院判令无须支付郭先生违法终止劳动合同的赔偿金差额，但同意支付未休年休假的折合工资。

一审判决 赔偿数额翻倍

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，关键是用用人单位不熟悉相关规定，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金。

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。

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金。现郭先生要求公司支付违法终止劳动合同的赔偿金差额，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，法院对仲裁的第二项裁决予以确认。

据此法院作出判决，公司须向郭先生支付违法解除合同的赔偿金差额 4.5 万余元，以及未休年休假折合工资 2000 多元。

公司不服 依法提起上诉

这场诉讼在一审阶段我方初战告捷，获得的赔偿数额比仲裁裁决高出一倍。本就对仲裁裁决不满的公司当然更加不服，很快提起了上诉。

这一次，公司方面转换了思路，又提出了新的抗辩理由。

申房律师事务所
S.F. Attorneys at Law

提供专业房产及婚姻家庭法律服务

地址：恒丰路 399 号达邦协作广场 33 楼
电话：400-6161-000

北京盈科(上海)律师事务所
BEIJING YINGKE LAW FIRM SHANGHAI OFFICE

全球视野 | 本土智慧
GLOBAL MINDSET LOCAL INSTINCT

办公地址一：上海市静安区江苏路 181 号盈科律师大厦
办公地址二：上海市静安区江苏路 100 号宝矿国际商务中心 1/2/50/51 层
盈科亚太总部：上海市浦东新区城城中路 501 号 39 楼
加入我们：13020237763 | 案件咨询：13062601261

“律师讲述”版由申房所、盈科所冠名推出

公司表示，基于续签的合同，郭先生和公司之间的劳动合同本应到期，公司也准备提前三天通知郭先生终止合同。但郭先生在当天向公司请了三天病假，因此公司基于法律规定给了郭先生医疗期，也对劳动合同做了顺延，并计划三天后再通知终止事宜。

三天后，郭先生未到公司上班，因当时他没有办理新的病假手续，公司在多次联系郭先生未果的情况下，通过快递和挂号信的方式将劳动合同终止通知书送达了郭先生。

据此，公司认为他们属于依法终止双方劳动合同，不应支付赔偿金。

终审判决 支持双倍赔偿

对于公司的上诉，我们也针锋相对地提出了自己的意见。

回顾事件的前后经过，我方当事人郭先生的说法是，他在第一次请病假时就曾口头告知公司三天后仍需就医，并于就医次日将新的病假单交给公司，但遭到公司拒收。

即使郭先生未事先办理相应的请假手续，也不能否认公司发出终止劳动合同通知书的当天仍处于医疗期的事实。

而且公司违法终止双方劳动合同后，郭先生曾致函公司，要求其纠正错误行为，但公司未予理会。

据此，我方认为公司应当依法支付郭先生违法解除劳动合同的赔偿金。

二审法院审理后认为，即使公司在作出双方劳动合同到期终止的决定时不清楚郭先生当天仍处于医疗期，但郭先生次日向公司提交病假单时，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，对于其之前作出的劳动合同到期终止的决定应予以补正。

但是，公司不仅拒收郭先生提供的病假单，在郭先生书面要求公司纠正其错误行为时仍坚持之前的错误决定，不予回复。

因此，原审认定公司违法终止双方劳动合同，并无不当。

法院据此作出终审判决：驳回上诉，维持原判。