

公司未支付病假工资，员工是否可以解约？

以案说法

★案情简介

黄某自2016年6月7日进入上海某咨询公司工作，从事人力资源部副经理工作，双方签订了三份劳动合同。最后一份劳动合同期限为2018年6月7日至2019年6月6日，约定黄某每月工资1万元。

2018年6月黄某因骨折开始陆续请病假。2019年1月4日，公司向黄某发出医疗期满返岗通知书，载明：您自2018年6月26日申请病假并停止工作治病休息，至2018年12月31日已经超过了法定的医疗期，现通知您请于2019年1月7日至原岗位报到继续上班。黄某书面回复：本人骨折未愈，医生也建议我继续休息，1月7日无法到原岗位报道，请假手续已上传至系统。

2019年1月起公司未再发放黄某病假工资。2019年4月15日，黄某以书面形式解除劳动合同，解除通知中载明：从2019年1月至今，贵司未支付本人病假工资，根据劳动合同法第38条的规定，因为公司未及时足额支付本人劳动报酬，本人要求解除劳动合同并要求公司支付病假工资及经济补偿金。公司收到后给黄某办理了退工手续，但对黄某的其余要求未予理睬。黄某遂向区仲裁委申请仲裁，要求公司支付2019年1月至4月的病假工资并支付经济补偿金。

★争议焦点

劳动者医疗期满公司未支付病假工资，劳动者是否可以公司未及足额支付劳动报酬为由解除劳动合同？



合同并要求公司支付经济补偿金？

公司认为，黄某系自己辞职，公司没有义务支付其经济补偿金。黄某认为，在其病假期间，他通过快递、邮件等形式履行了请假手续，公司未对其病假提出异议，应当支付其病假工资，现公司未支付病假工资使其失去了最低的生活保障，符合相关法律规定，公司应支付经济补偿金。

★裁决结果

仲裁委经审理后认为，2019年1月黄某的法定医疗期已届满，且不能返岗正常履行劳动义务，此时公司在尽到告知义务的情况下可依法解除劳动合同。但公司并未解除劳动合同，在此情形下，黄某继续病休，公司应支付病假工资。故

黄某的病假工资之请求，本会予以支持。

用人单位因主观恶意未及时足额支付劳动报酬的，可作为劳动者解除劳动合同的理由，用人单位应支付解除劳动合同的经济补偿金。本案中，双方对于医疗期满是否应支付病假工资存在争议，公司并不存在拖欠支付或拒绝支付病假工资的主观恶意，黄某以未足额支付劳动报酬为由主张解除劳动合同经济补偿金于法无据，故对其请求，不予支持。

★唐毅律师点评

这是一起因医疗期满而引发的解除劳动合同的案例。

《关于本市劳动者在履行劳动合同期间患病或者非因工受伤的医疗期标准的规定》中明确，医疗期

按劳动者在本用人单位的工作年限设置。劳动者在本单位工作第1年，医疗期为3个月，以后工作每满1年，医疗期增加1个月，但不超过24个月。本案中，黄某自2016年6月7日进入该公司，至其提出离职的2019年4月15日，黄某应享受的医疗期为4个月。

根据《劳动合同法》第40条规定，劳动者患病或非因工受伤，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，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。本案中，公司可以选择在黄某医疗期满后通过法定程序解除与黄某的劳动合同，同时公司需要支付经济补偿金，并根据相关法律规定支付不低于6个月工资的医疗补助金。

上海高院关于适用《劳动合同法》若

干问题的意见中第九条明确，如果用人单位存在有悖诚信的情况，从而拖延支付或拒绝支付的，才属于立法所要规制的对象。对确因客观原因导致计算标准不清楚、有争议，导致用人单位未能及时足额支付劳动报酬的，不能作为劳动者解除合同的依据。本案中，双方对于员工医疗期满继续病休是否需要支付病假工资存在不同的理解，该公司并不存在主观恶意克扣员工工资的行为。据此，劳动仲裁委做出上述裁决。文 邵敏杰

上海唐毅律师事务所
专业的劳动法律服务机构
领先的人力资源合作伙伴
资深的劳动争议处理专家
地址：延安西路2201号 上海国贸中心 1301-1303室
电话：021-62836533 62835862
网址：www.tonytanglawfirm.com

★劳动监察之窗

见习 实习 试用 初闯职场者可别分不清

【案情简介】

日前，某汽车销售服务有限公司员工秦某前往劳动保障监察机构投诉，反映其2017年11月至12月期间工资数额低于上海市最低工资标准。劳动保障监察机构依法受理了秦某的投诉，并派监察员对该案进行立案调查。

经查，2017年7月底，该单位为符合就业见习基地申报条件，与待业青年秦某签订了一份《就业见习协议》，秦某以见习学员的身份进入该单位参加为期3个月的见习，见习期为2017年8月1日至2017年10月31日。在3个月见习期满后，该单位对秦某继续留用。因秦某的工作岗位发生变化，由原来的维修预检岗位变动至销售服务岗位，故单位与秦某签订了2个月的《实习协议》，实习期工资为2000元/月。“实习”期满后，秦某经考核合格，被该单位录用为正式员工。双方签订一份为期三年的劳动合同，劳动合同期限为2018年1月1日至2020年12月31日。在双方的劳动合同中还约定：“试用期三个月，自2018年1月1日至2018年3月31日。”2018年1月，秦某因个人原因离职。

该单位人事表示，秦某2017年11月至12月处于实习期，单位发放的是实习期工资，实习期就是表示双方还未建立劳动关系，既然没有建立劳动关系，工资不用按照上海市最低工资标准支付，而且秦某实习期工资是按照单位规章制度确定的，双方也是约定好的，并没有违规操作。监察员立即向单位人事进行了相关法律政策宣传，告知实习一般指在校未毕业学生提前到单位体验工作，秦某身份并不是在校学生，因此不能适用实习相关规定。随即，监察员向该单位发出了责令整改通知书，责令单位按照当时上海市最低工资每月2300元的标准支付秦某2个月低于本市最低工资标准的工资差额共计600元。

【综合分析】

本案的矛盾焦点在于秦某的实习期是否已经和单位建立劳动关系。秦某同样是在该单位上班，历经“见习”、“实习”、“试用期”，由于这三者存在着本质的区别，故适用的政策和法律也截然不同。

一、三者基本概念不同

见习是指政府为提升青年就业或

创业能力，组织青年到政府确定的见习基地的特定岗位进行实践锻炼的一项就业准备活动。

实习是指在校学生通过参加实际工作以提高自身素质，属于学校教育的范畴，如暑期社会实践、毕业实习等。

试用期是指用人单位和劳动者建立劳动关系后为相互了解、选择而约定的考察期，是双方相互选择的过程。试用期的前提基于劳动关系。

二、三者适用对象不同

就业见习对象为：(1)年龄在16-35岁，具有本市户籍的未就业青年；(2)参加本市就业见习计划的高等学校和中等职业学校所属全日制毕业学年学生；(3)本市应届高校未就业高等学校及中等职业学校非上海户籍全日制毕业生。

实习对象为未取得毕业证书前的在校学生。

试用对象为广义的劳动者，只有建立了劳动关系，才能约定试用期。

三、享有的福利和发放主体以及相应保障不同

见习期的补贴为生活费，补贴标准为当年城镇职工月最低工资标准的80%。见习期间，市人力资源社会保障部门每月为见习人员办理“见习综合保险”，该补贴由上海市就业促进专项资金和地方教育经费支出。

实习期间，单位可以不对实习生发放补贴，也不必为其购买相关保险，但单位有义务为实习生提供必要的安全保障设施并对其提供相应的培训和教育。

试用期间，法律规定劳动者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。用人单位在试用期间必须为劳动者缴纳社会保险。

【案件点评】

本案中，该单位在秦某见习期届满，采取签订实习协议的形式继续留用秦某，是违反法律相关规定的，双方签订的实习合同无效。秦某见习期满后继续在该公司工作的情形客观上已构成了事实劳动关系，符合劳动关系的要件，应认定为劳动关系。单位应按照试用期相关规定支付其工资，并为其缴纳社会保险费。文 陈宏

★给你提个醒

劳动合同无效 劳动关系未必无效

2017年8月10日，小黄通过网络招聘平台向上海NSD科技股份有限公司申请机械设计师职位，并以邮件形式向公司提供了简历。简历显示小黄学历为本科，工作经历分别为：安徽某机械厂，工作期间1994年10月至2005年3月，职位为项目经理；上海某汽车工程装备有限公司，工作期间为2005年4月至2013年6月，职位为项目主管；上海某自动化有限公司，工作期间为2013年7月至2016年12月，职位为项目经理。经面试，双方于2017年8月28日签订了三年的劳动合同，约定基本工资3500元/月。2017年9月间，公司经调查发现，小黄提供的三段工作经历中所涉用人单位均不存在，且小黄提供的学历证书亦存在造假。公司认为，根据《劳动合同法》规定，小黄因提供虚假学历和履历，造成企业错误判断并提供相应的工资待遇，给企业造成重大损失。此外，小黄在试用期发生交通事故，被认定为工伤，公司将面临巨额的经济损失。经仲裁程序后，公司向所在地法院提出要求判决确认双方签订的《劳动合同》无效，退还已支付的工资，并要求判令小黄赔偿公司各项损失共计20万元。这样的诉求，能否得到法院的支持呢？笔者借本文来谈谈无效劳动合同是否必然导致劳动关系无效的法

律问题。

一、因欺诈违背真实意愿订立的合同无效。

《劳动合同法》第二十六条规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；(三)违反法律、行政法规强制性规定的。”在本文上述案例中，小黄提供了虚假的学历、不真实的工作经历等情况。而根据用人单位提供的招聘广告来看，其招聘的岗位对应聘者有本科学历、机电一体化等专业、3年相关工作经验的明确要求。因此法院最终认定小黄在劳动关系建立过程中，提供伪造的学历证书及虚假的工作经历，既是道德上的不诚信行为，亦属法律上的欺诈行为，足以使用人单位在订立劳动合同过程中陷入错误认识而做出违背真实意思的表示，并最终支持了公司关于确认双方之间签订的《劳动合同》因小黄的欺诈行为而无效的诉求。

值得一提的是，《劳动合同法》第二十六条还规定：“对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。”因此此种情况下的劳动合同无效，除非双方达成一致，否则只能通过仲裁或诉讼的程序来进行确认。

对劳动者而言，这也是防止用人单位滥用权力的一项法律保护措施。

二、劳动合同无效不等于劳动关系无效。

当劳动合同被确认无效时，是否也意味着劳动关系无效呢？用人单位由此支出的费用，是否就是劳动者造成的损失呢？在本文上述案例中，公司认为小黄的欺诈行为导致双方劳动合同无效，基于无效劳动合同支付的工资应予退还公司。公司还认为，小黄在工作期间发生工伤，公司将面临工伤赔偿，亦属其损失组成部分。这两项损失，均应当由小黄本人来承担。但这种认识，均未得到法院的支持。

《劳动合同法》第二十八条规定：“劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。”就此可以理解劳动合同无效并不必然导致劳动关系无效。法院最终判决认为，本案中双方因小黄提供劳动并获取报酬、接受公司管理而建立了事实劳动关系，基于劳动关系而产生的工资报酬、赔偿金或补偿金及工伤待遇均应当予以保护。公司要求小黄赔偿已支付的劳动报酬及尚未产生的应由原告承担的工伤保险待遇损失于法无据，法院不予支持。文 张佳