

医疗期内医疗终结可终止劳动合同

法官提醒：用人单位在规定医疗期内不可在劳动合同期满时终止劳动关系

□通讯员 王黎

【案发】

2012年7月1日，袁某入职北京某公司，双方签订劳动合同书，约定：合同期限至2015年6月30日。

2015年5月29日，北京某公司向袁某送达劳动合同终止通知书，要求袁某于2015年6月30日之前到北京某公司办理社会保险转出、领取离职证明等手续，并明确终止劳动合同经济补偿金为52137元。

2015年5月31日，袁某回复要求撤销终止劳动合同的决定。

2015年6月10日，袁某至清华大学玉泉医院就诊，被诊断为急性腰扭伤，医嘱建议休息二周。2015年6月25日，袁某至清华大学玉泉医院就诊，被诊断为急性腰扭伤恢复期，医嘱建议休息二周。袁某将上述诊断证明提交北京某公司并请假。

北京某公司依据袁某的伤情将袁某的劳动合同顺延至2015年7月8日终止，并支付相应的工资及经济补偿金。袁某不同意终止劳动关系，其后袁某又向北京某

公司提交内容为“各位领导，因抑郁状态，请病假一个月”；病假证明书中诊断及建议均写有“抑郁状态，建议休一个月”。其中第一张病假条落款日期为7月10日。北京某公司主张双方劳动关系已经终止。为此袁某诉至法院，要求确认2015年7月1日至今北京某公司与袁某仍存在劳动关系并支付相应期间工资。

一审法院判决确认了袁某与该公司于2015年7月1日至同年7月8日期间存在劳动关系，并支付相应期间病假工资384元，驳回了袁某的其他诉讼请求。

袁某不服，上诉至北京三中院。三中院二审判决驳回上诉，维持原判。

【法官说法】

本案争议焦点是2015年7月8日之后双方是否存在劳动关系。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条、第四十五条的规定，劳动合同期满，劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的，劳动合同应当顺延至该情形消失时终止。本案

中，根据袁某填写的人事登记表中工作经历记载的内容以及劳动合同书中关于合同期限的约定，能够认定袁某的实际工作年限在10年以上，其在北京某公司工作时间3年，故袁某应享有6个月医疗期。《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第四条的规定：医疗期六个月的，按十二个月内累计病休时间计算。

袁某的医疗期应自2015年6月10日至2016年6月9日的区间内予以确定。根据原劳动部劳办函【1996】40号《关于因病或非因工负伤医疗期管理等若干问题的请示》的复函中“职工临近劳动合同期满才发病，累计医疗期未满足而劳动合同期已满，且需停工休息治疗的，根据劳部发【1995】309号文第34条的规定，劳动合同的期限应自动延续至医疗期期满为止；在医疗期内医疗终结的，医疗终结之日即可终止劳动合同”的规定，袁某所提交的清华大学玉泉医院诊断证明能够认定急性腰扭伤已在医疗期内治疗终结，此后袁某所提供的医疗机构出具的休假证明上因抑郁

状态的病休期间与之前急性腰扭伤的病休期间不存在重合的情况，故北京某公司在袁某急性腰扭伤医疗终结之日终止双方的劳动合同并无不当，据此法院驳回袁某的诉讼请求。

【法官提醒】

一、用人单位应严格遵守患病或非因工负伤的劳动者的合法权益。用人单位在双方劳动合同即将期满时发现劳动者患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的，不可在劳动合同期满时即终止双方劳动关系，双方的劳动关系应当顺延至该情形消失时终止。

二、劳动者应正确理解劳动合同期限届满而医疗期未满足的情形下劳动合同终止时间的认定问题。实践中，劳动者往往对医疗期问题存在误解，认为劳动者患病或者非因工负伤，虽劳动合同到期但在规定的医疗期内的用人单位就不能终止劳动合同。而事实上如果劳动者在医疗期内医疗终结的，用人单位在医疗终结之日即可终止劳动合同。

作者单位：北京市三中院

当心无良商家 “以旧换新”消费陷阱

随着科技的进步，家电更新换代的速度越来越快，线上线下商家纷纷推出了各式各样的优惠、特价活动，“以旧换新”更是深受消费者的喜爱，既发挥了旧物的“余热”作用，又省去了闲置处理的麻烦，看似一举两得的事儿，是否也存在着您未曾注意的消费陷阱呢？

【典型案例】

近日，延庆工商分局接到群众举报，称辖区某电器销售门店进行虚假特惠活动。分局执法人员第一时间进行举报核实，发现该门店某品牌豆浆机正在开展“以旧换新，旧机折价200元”的促销活动。活动期间，如果您以旧豆浆机换购，售价899元每台的新款豆浆机只需支付699元即可带回家。

经查，该品牌的新款豆浆机在促销活动前，就一直以699元每台的价格销售，从未以899元每台价格销售，商家为增加销售量，以虚假的特惠活动欺骗消费者，引消费者误解的行为构成了《侵害消费者权益行为处罚办法》第六条第(五)项的规定，属于对商品作虚假或者引人误解的宣传的行为。分局依据《侵害消费者权益行为处罚办法》第十四条的规定，责令立即停止违法行为，给予罚款处罚。

【工商部门提示】

1.提醒消费者：在参加以旧换新购物活动前，首先要选择信誉良好的商家，其次要货比三家，摸清活动前后商品价格变化浮动，最后索取购物凭证以及明确保修条款，以确保享受到可靠的售后服务。

2.提示经营者：向消费者提供商品或服务应当真实、全面、准确，企图用虚假的“清仓价”、“甩卖价”、“最低价”、“优惠价”等至脑筋增加销售量的，都将受到依法查处。

【法规链接】

《侵害消费者权益行为处罚办法》第六条第(五)项：经营者向消费者提供有关商品或者服务的信息应当真实、全面、准确，不得有下列虚假或者引人误解的宣传行为：(五)以虚假的“清仓价”、“甩卖价”、“最低价”、“优惠价”或者其他欺骗性价格表示销售商品或者服务。

《侵害消费者权益行为处罚办法》第十四条：经营者有本办法第五条至第十一条规定的情形之一，其他法律、法规有规定的，依照法律、法规的规定执行；法律、法规未作规定的，由工商行政管理部门依照《消费者权益保护法》第五十六条予以处罚的规定。

(延庆工商分局 祁宾)



延庆工商专栏

洗车店养狗伤人被判赔偿

□本报记者 李一然

退休职工郝女士路过洗车店时，被该店饲养未拴狗链的狗咬伤，多次协调未果后，郝女士将洗车店起诉至法院，要求洗车店赔偿被咬伤后的医药费、交通费、撕破的裤子共2758.05元。日前，海淀法院复兴路法庭判决洗车店赔偿郝女士医疗费2418元及交通费140元。

2016年5月23日下午五点左右，郝女士在北小马厂社区门口里侧被洗车店散养的狗咬伤，后经医院诊断为三级重伤。当时郝女士和爱人在洗车店打110报警，等候警察时，洗车店一职工给了郝女士500元钱让先打针处理。

当时因下雨堵车，郝女士急于就医，没等警察到场就去医院处理。郝女士在医院接到警察电话，让她先和洗车店老板协商解决，协商不成再找警察。

此后，郝女士多次找居委会、派出所，联系洗车店老板，对方总推脱不来。派出所也曾派警察到洗车店找到经理，经理又否认狗是他们养的，拒绝赔偿。郝女士无奈诉至法院。

诉状中，郝女士称她被狗咬伤后，精神受到极大伤害，连续三天睡不着觉，经常做噩梦，心跳过速。

庭审中，洗车店经法院依法

传唤未到庭参加诉讼，亦未提交书面答辩意见及证据。

法院经审理后认为，郝女士被狗咬伤遭受损害，争议的焦点是咬伤郝女士的黄色狗是否系洗车店饲养。郝女士提交了其被狗咬伤的录像、咬伤她的黄色狗卧在洗车店的照片及居民签字的证明信，并提交了两份证人证言。两位证人均确认照片中的狗为咬伤郝女士的黄色狗，且此狗系由洗车店饲养。

综上所述，法院可以确认咬伤郝女士的黄色狗系由洗车店饲养，故洗车店应当对郝女士被狗咬伤遭受的损害承担侵

权责任，赔偿郝女士因此花费的医疗费、交通费等费用。故郝女士要求洗车店赔偿其医疗费2418.05元及交通费140元的诉讼请求具备事实及法律依据，法院予以支持。郝女士主张被狗撕破的裤子价值200元，但未提交相应证据证明，法院无法支持。洗车店经法院依法传唤，无正当理由拒不出庭应诉，亦未提交书面答辩意见及证据，应视为其放弃了答辩和质证的权利，法院依法缺席判决。

最后，法院判决洗车店赔偿郝女士医疗费2418元及交通费140元。

■有问必答

提问：本报读者 金秀丽 回答：北京市总工会法律服务中心 于益

谁来支付未签合同赔偿金？

□本报记者 王香兰

本报读者 金秀丽：我是陕西人，今年26岁，农村户籍。2016年3月，我被本市一家投资管理公司聘用，约定月薪8000元，每月10日通过银行发放上个月的工资。入职后，公司一直没跟我签订劳动合同。

今年6月底，领导通知我到与单位所在写字楼同楼层的一家科技公司去工作。因岗位与工作内容与原来的相同，我没说二话，从7月1日起就过去了。不久，科技公司通知从2016年8月1日起，公司要搬迁到河北，谁不愿意去就自动解除劳动关系。因

家人都在北京，我不想到河北去工作，就找投资管理有限公司的领导协商，希望能回来上班，对方不同意。

今年7月25日，我以公司未跟我签订劳动合同为由辞了职，并要求投资管理有限公司支付未签订劳动合同二倍赔偿，可他们说我已经到科技公司工作了，是科技公司的员工，我现在与投资管理有限公司不存在任何劳动关系，他们无须支付赔偿金。请问：这两家单位谁都没跟我签订劳动合同，未签订劳动合同的二倍赔偿应由谁来支付？

于益：金女士，您好，《劳动合同法》第82条规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”

《劳动合同法实施条例》第六条第二款规定：“用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。”

从您介绍的情况来看，投资管理公司在2016年4月至6月期间未与您签订书面劳动合同，依法

应当每月向您支付两个月的工资。鉴于您是7月1日起到科技公司工作的，7月25日提出辞职，工作期限不满一个月，因此，依法科技公司不应支付您两个月的工资，所以，您可以申请劳动仲裁，要求投资管理公司支付2016年4月至6月期间未签书面劳动合同的二倍工资赔偿。



有问必答
北京市总工会法律服务中心