明知女工已怀孕 合同到期仍终止

快消品公司不懂法既输官司又赔钱

□本报记者 王香阑

“劳动合同到期后公司有权不续签啊！刘俏园没上班未付出劳动，还让公司支付工资，这不是不劳而获吗？”近日，快消品贸易公司办公室的陈主任拿着一审、二审判决书找到记者，表示对结果很不理解。为此，记者对当事双方进行了专门采访。

女工：合同期满时正怀孕 单位通知终止合同

“我是2014年12月8日到快消品贸易公司做导购员的，当天他们跟我签订了劳动合同，期限截至2015年12月31日。合同约定，公司每月15日通过银行转账形式发放上个月的工资。”刘俏园介绍，她是外埠农村户籍，公司让她继续在老家缴纳社会保险，单位每月给她500元社保补助金随工资一起发放，并与她签订了《个人在老家缴纳社会保险协议书》。

2015年8月初，已怀孕的刘俏园找到公司领导说：“我要定期做孕检，不久还要生小孩，因为我在北京没有社会保险，孕检和生育费都无法报销，所以我希望公司能给我缴纳包含生育险在内的各种社会保险。”

三天后，公司书面通知她：“刘俏园，关于你要求单位缴纳社会保险一事，我们认为符合相关法律规定，同意从本月起为你缴纳社会保险，同时为你补缴2015年1月至7月的各种社保费。但因你与公司已签订《个人在老家缴纳社会保险协议书》，且每月从单位领取500元社保补助金，所以，你需要将已领取的这笔费用退还给公司，并承担社会保险中个人应当负担的部分。”

随后，刘俏园向公司返还了2015年1月至5月社保补助金2500元，其余未返还的费用用于充抵社会保险中应由她负担的金额。在她提供户口本和身份证复印件等相关材料后，公司从当月起开始为其缴纳社会保险至2015年12月。

刘俏园介绍，2015年9月8日，她因怀孕后不适到医院看病。经检查，医生让她卧床休养，并开具两周病假条。其后，病假期满她又去医院看病，医院再次出具病休两周的诊断证明书。如此反复，她一直休到12月底。

在11月30日刘俏园休病假期间，她收到公司快递发来的《终止劳动合同通知书》，内容为：“刘俏园：你于2014年12月8日与公司签订的劳动合同将于2015年12月31日期满，现通知你，公司在合同期满后将不再与你续签劳动合同，请你收到本通知后，在2015年12月31日前来公司办理离职手续。”

刘俏园说，接到通知后，她不同意终止合同，未到公司办离职。

单位：依法签订劳动合同 到期后有权不续签

对刘俏园所说内容，陈主任不认同：“招聘时她说在老家已缴社保。因当地费用低，在北京缴费还要扣她一些工资，所以，她不想转到北京来。针对她的情况，公司研究后决定每月给她500元社保补助金。因怕她以后不认账，就跟她签订了《个人在老家缴纳社会保险协议书》，没想到后来她还是反悔了。”

陈主任说，刘俏园入职时23岁，她说过几年才结婚，婚后也不想要小孩，所以尽管她只有初中学历，公司还是聘用她了。“导购员岗位人员紧张，一个萝卜一个坑儿，可她刚上班几个月，没听说结婚就怀孕了，公司对此非常不满！”

更让领导揪心的是，刘俏园怀孕后不断请病假，每次都有医院开的病假条，不批也不行。

“2015年9月8日，她上班时没什么异常，可从第二天起就不来了，打电话也不接，怎么都联系不上。岗位不能总空着啊，没办法，我们只好赶紧又招了一个人顶替她。这样做，无形中增加了很多用工成本，公司现在特后悔招聘了她。”陈主任说。

公司认为刘俏园从2015年9月9日起就离职了，可究竟为什么离职也不清楚。考虑到双方签有劳动合同，在2015年11月30日劳动合同期满前一个月，单位分别向她在北京租住地和老家的地址，通过快递发送《终止劳动合同通知书》，均得到签收回执。

陈主任介绍：“既然签收了，我们以为她已认可双方终止劳动合同这件事了，所以她产假结束时要求复职肯定不能同意了。没想到刘俏园后来申请劳动仲裁，把公司给告了。”

结果：公司不安排上班 被判支付工资2.6万

2016年1月13日，刘俏园生育一男孩，生育时产生住院费、医药费等3000余元。她说：“我的产假是128天，因为可以提前休，所以我就从元旦后开始休产假，一直休到2016年5月8日止。产假结束前我给公司打电话要求复职，对方称双方签订的劳动合同已于2015年12月31日期满终止，现在我不是公司员工了，无法安排工作。”

2016年8月初，刘俏园申请劳动仲裁，要求快消品贸易公司报销生育医疗费，并支付2015年9月9日至12月31日期间的工资、生育津贴及哺乳期间的工资。经过审理，仲裁委裁决支持了她的部分主张。公司不服，到法院提起诉讼。

陈主任说，公司的诉讼理由是：“刘俏园怀孕后于2015年9月9日离职，工资已全部结清，双方劳动关系已于劳动合同期满日即2015年12月31日解除。另外，她在哺乳期也没上班啊，不付出劳动怎么能有劳动报酬呢？所以，不同意支付其任何费用。”

刘俏园反驳说：“2015年9月9日，我因怀孕后呕吐不止到医院看病，经检查，医生让我卧床休养，并开具两周病假条。病假期满我又去看病，医生让我继续休息。就这样，我一直休病假到2015年12月31日，有医生开具的病休诊断证明书作证。另外，我每次请病假时，都将病休证明拍照后发给管我的业务员，从来没有想过要离职。”庭审时，她提交多张病休证明作为证据。

法院经过审理，确认双方劳动关系于2017年1月12日刘俏园哺乳期届满之日解除，判决公司须向刘俏园支付2015年9月9日至12月31日期间的病假工资、产假期间的生育津贴及哺乳期间工资、医疗费等共计2.6万余元。

公司对判决不服，提起上诉。二审法院审理后近日判决：驳回上诉，维持原判。

说法：不安排哺乳期女工上班 单位仍需支付工资

公司陈主任告诉记者：“我们单位是一家私企，老板对法院判决耿耿于怀，认为刘俏园怀孕后不上班，生完小孩没给公司提供过劳动，公司就不应该向她支付工资。”

在本案审理过程中，双方均认可刘俏园正常工作至2015年9月8日，从9月9日至同年12月31日，虽然她未出勤，但因有医院开具的诊断书、病休证明，所以法院认定她在这期间属于休病假。根据双方所签劳动合同的约定，劳动者在病休期间公司应当按照北京市最低工资的80%发放工资，故公司应当依法向刘俏园支付这段时间的病假工资。

对于哺乳期工资，尽管双方所签劳动合同截至日期为2015年12月31日，但此时刘俏园已怀孕，依据《劳动合同法》第45规定，劳动合同期满，女职工在孕期、产期、哺乳期的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。刘俏园是在2016年1月13日生育小孩的，故双方的劳动合同应依法履行至2017年1月12日其哺乳期届满。公司在2016年5月，以双方不存在劳动关系为由不给刘俏园安排工作，导致她在哺乳期间未向公司提供劳动，故应当支付其哺乳期工资。

关于医疗费和生育津贴，法院在审理时发现，公司在2015年8月补缴社保费时，仅补缴了同年1月至2月的费用，而3月至7月未补缴，且从2016年1月起也未缴费。根据北京市生育保险政策，女职工分娩前生育保险连续缴费不足9个月，生育津贴由用人单位支付。所以，法院依法判决公司支付刘俏园在产假期间的工资，即生育津贴。同时，因公司未给她缴纳2015年3月至7月期间、2016年1月的社会保险，所以此期间刘俏园的产前检查费及住院医药费依法应由公司支付。

（本文当事人为化名）

员工递交辞呈后遇伤害 单位应否承担工伤责任

编辑同志：

四个月前，我曾经提前30天书面通知公司，表示将在30天后的对应日离职，解除彼此尚有两年才到期的劳动合同。岂料，仅过去17天，我便在工作时间、工作地点，因为工作原因受到伤害，不仅花去17万余元医疗费用，还落下伤残。

近日，我多次要求公司给予工伤赔偿，但一再遭到拒绝。公司的理由是：我已经提交辞呈，不再属于公司员工，公司没有包括承担工伤保险责任在内的相关义务，我也没有相应的权利。

请问：公司的说法对吗？

读者：钱丽芸

钱丽芸读者：

公司的说法是错误的。

《劳动合同法》第三十七条规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。”这是法律赋予了劳动者对劳动合同的预告解除权，只要劳动者按照规定的时间进行了书面告知，无论用人单位是否表态、是否同意，劳动合同在规定时间届满后便告解除，且书面通知一旦送达用人单位便产生了法律效力。

但是，这并不意味着劳动者递交了辞呈，便自始与用人单位不存在劳动关系，也不等于彼此之间哪怕是劳动者遭遇工伤，用人单位亦没有保障义务，其原因有三：

其一，在员工没有实际离职，用人单位仍然接受其提供的劳动的情况下，彼此之间还是用工、被用工关系。

其二，《工伤保险条例》第三十三条规定：“职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过12个月。”这就是说，员工在通知期内因工负伤，仍然享有治疗康复的权利，用人单位不得规避义务。

其三，《工伤保险条例》第二十一条规定：“职工发生工伤，经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，应当进行劳动能力鉴定。”从这一角度看，在劳动能力鉴定结论尚未作出前，用人单位同样无权要求员工离职。

根据《工伤保险条例》第三十五条、第三十六条、第三十七条之规定，如果员工的伤残等级为一到四级，用人单位应当保留劳动关系，让职工享受工伤待遇；如果员工是五级、六级伤残，经工伤员工本人提出，可以与用人单位解除或者终止劳动关系，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金；如果员工是七级至十级伤残，劳动、聘用合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。

廖春梅 法官

赌博欠债属于夫妻共同债务吗？

案情介绍：

李某与刘某原系夫妻关系，妻子刘某几年前染上赌博恶习，并欠下大笔赌债。去年5月，刘某向赵某借款6万元，声称用于家庭开支，李某并不知情。10月底，李某与刘某协议离婚。今年春节前夕，赵某带着借条，找到李某索要欠款。李某表示对妻子刘某借款一事毫不知情，认为该借款应属个人债务，应由刘某单独承担。而赵某认为刘某借款是婚姻关系存续期间借款，应属夫妻共同债务，李某应当承担偿还责任。近日，李某与赵某来到天通苑南法律援助工作站寻求法律咨询，李某前妻刘某欠下的这笔钱李某有偿还的责任吗？

法律分析：

《最高人民法院关于审理涉及夫妻债务纠纷案件适用法律有关问题的解释》自1月18日起施行。其中明确，“夫妻双方共同签字或者夫妻一方事后追认等共同意思表示所负的债务，应当认定为夫妻共同债务”；“夫妻一方在婚姻关系存续期间以个人名义超出家庭日常生活需要所负的债务，债权人以属于夫妻共同债务为由主张权利的，人民法院不予支持，但债权人能够证明该债务用于夫妻共同生活、共同生产经营或者基于夫妻双方共同意思表示的除外。”

李某在前妻刘某的借条上并未签字，也没有追认的行为，而赵某也没有证据能够证明刘某借款用于夫妻双方的共同生活、共同经营或是基于夫妻双方共同意思表示所负的债务，且当时李某刘某夫妻两人的工资收入已足够日常家庭开支，借款期间家庭无重大开支，所以刘某的借款并不是用于家庭开支，刘某借款很有可能用于偿还赌债。既然此借款不是用于家庭生活或生产经营的个人债务，依法不能确认为被告刘某和李某的夫妻共同债务，所以李某无需承担偿还责任。

昌平区司法局