

每隔6个月上一天班 医疗期满后仍不返岗

公司解聘“泡病假”员工无需赔偿

□本报记者 赵新政

员工因病休假，无论休假时间长短均无可厚非。但是，当员工出现小病大养、想方设法不返岗工作时就另当别论了。

俞康勇（化名）在公司从事汽车驾驶员工作，他患高血压后接连请病假。在2年多的时间里，他每隔6个月只到公司上一天班，接下来继续请假休息。因法定最长医疗期满，公司便通知他返岗上班，而他仍然拒绝上班，即使调换工作也不行。于是，公司认定他在“泡病假”，并对他作出警告处分。

俞康勇不服公司的警告处分，向劳动争议仲裁机构申请仲裁。公司则再次警告他必须返岗，此后又向他发出解聘通知。收到该通知后，他又以违法解除劳动合同为由申请仲裁，要求公司支付赔偿金14万余元。5月11日，二审法院终审判决公司无需向其支付赔偿金，并驳回其全部诉讼请求。

员工因病请休病假 医疗期满拒绝返岗

俞康勇说，他于2003年7月23日入职，当天即与公司签订劳动合同，合同约定其担任驾驶员职务。2010年7月23日起，公司与他签订了无固定期限劳动合同，其月工资从2015年4月1日起调整为4490元。2016年8月4日起，他因高血压连续申请病假，在病假每满6个月前后到公司上班一天。期间，公司正常支付了他的病假工资。2018年9月，他的2年医疗期届满，而他继续申请病假。

2019年1月16日，公司向俞康勇出具书面通知，载明其医疗期已届满，将其工作岗位由驾驶员调整为门卫，要求其自2019年1月21日起至门卫岗位报到，工资待遇按新岗位执行。

2019年1月28日，公司再次向俞康勇出具通知书，载明因其2019年1月21日未按时办理转岗手续，也未到岗工作，更未作出任何说明，自2019年1月21日起薪资标准调整为3592元/月，并要求其于2019年2月1日前补办转岗手续，并说明之前未能及时办理转岗手续、未能及时到岗工作，以及在收到通知后未及时说明的原因或理由，且告知其若继续不配合工作，可按照员工守则第65条予以处理。

2019年2月1日，公司向俞康勇出具通知书，载明劳动合同约定工资可根据工作岗位等变化而增减，并重申医疗期满后换岗系合法要求，其理应配合，其拒绝配合且未说明正当理由的行为有违员工守则的相关规定及劳动合同相关约定，将考虑对其进行相应处分。

2019年2月13日，公司向俞康勇发出警告处分通知书，载明2019年1月30日及2月13日，其到公司提交请假资料时，公司向其重申2019年1月28日及2

月1日书面通知的内容，并要求其配合办理转岗手续，但其以不同意调岗为由拒绝，依据员工守则的相关规定给予书面警告处分。

2019年3月13日，公司再次向俞康勇发出警告处分通知书，载明其2019年2月13日、2月27日及3月13日到公司提交请假资料时，公司向其重申了2019年2月1日书面通知的内容，同时要求其配合办理转岗手续，但其拒绝，根据员工守则的规定再次给予书面警告处分。

2019年3月22日，公司向俞康勇发出解聘通知，载明其因无理拒绝转岗，拒绝公司的工作指示且态度恶劣，已累计受到两次警告处罚。依据员工守则第6章第66条第（3）项规定，其行为已经构成严重违纪。根据其病假记录，发现其存在恶意“泡病假”、病假期间在外兼职及病假期间从事其他与病假不符的行为，而这些行为中的任一行为均构成严重违纪，故决定即日起解除劳动合同关系。

拒绝单位合理安排 可以解除劳动合同

俞康勇不服公司决定，向劳动争议仲裁机构申请仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金及工资差额。仲裁机构经审理裁决公司向俞康勇支付赔偿金143680元，对其他请求事项不予支持。公司不服该裁决，向一审法院提起诉讼。

而在此前，他已因公司调整其工作岗位申请过一次仲裁，其请求是恢复驾驶员岗位并支付2019年1月份工资差额500元，但未获支持。此后，他又提起诉讼及上诉，二审法院判决其驳回上诉，维持原判。

一审法院庭审时，俞康勇辩称，其患有H型高血压，中风概率是一般高血压人群的20倍。病假期间，其有偶尔驾车去扫墓或去医院诊疗的行为。公司

将其调岗至门卫岗不合理，且就调岗问题其已提起仲裁，故不同意调岗，但其因不清楚其他岗位的具体工作内容，在不同意调岗至门卫岗时未向公司提出其所合适的其他岗位。

一审法院认为，公司解除与俞康勇劳动合同的理由有二：其一，其2019年2月13日、3月13日分别因拒绝配合办理转岗手续及拒绝到岗并拒绝接受合理工作安排而受到两次警告处分，根据员工守则的规定，已构成严重违纪。其二，其存在恶意“泡病假”、病假期间在外兼职及在病假期间从事其他与病假不符的行为。

经查，公司提交的员工守则、员工签收记录等证据，可以证实俞康勇已签字确认知悉员工守则并承诺遵守，公司有权依据员工守则的规定对其进行日常管理。尽管劳动者因身患疾病向用人单位申请病假并享受病假待遇无可厚非，但纵观俞康勇的病假申请记录，其在连续病假期间每隔6个月上班一天，该情形明显不符合客观常理。而其对此的解释是听从他人的建议而为之，该说法无任何证据可以证实，但该说法足以说明其病假申请并非完全出于病情需要，而是其故意为之。

另外，俞康勇作为员工，有义务配合公司办理转岗手续。其关于因调岗争议正处于仲裁、诉讼中而无过错的辩解难以成立，其理由是：用人单位享有经营管理自主权，有权在合法、合理的前提下对劳动者岗位进行适当调整；公司调整其工作岗位并无不当，其即便不同意调岗，也应当积极与公司协商，明确表达意见，但其以消极方式对抗公司的管理。公司多次规劝及提醒后，其仍一意孤行，拒不服从工作安排，公司无奈之下根据员工守则的规定作出的两次警告处分的理由成立。

一审法院认为，公司考虑

安全生产及俞康勇健康状况等因素，在其医疗期满后适当调整工作岗位，并无不妥。但其无正当理由拒不从事工作安排，并因此受到两次警告处分，公司依据员工守则的规定解除劳动合同有事实依据，不存在违法之处。据此，判决驳回俞康勇的诉讼请求。

受到警告不改错误 合法解雇无需赔偿

俞康勇不服一审法院判决提起上诉，其理由是自己根据病情请假休息，不存在“泡病假”的情况。其每隔6个月上一天班也是基于公司人事经理的建议所为，且不存在病假期间在外兼职等情况。其对公司要求转岗的通知不服，公司在其申请仲裁处理期间解除劳动合同不当，而一审判决却予以支持是错误的。此外，他还提交了新的证明其患病的证据。

二审法院认为，公司制定的员工守则经职代会讨论通过，属合法有效。俞康勇签收员工守则是公司解除劳动合同的决定是否合法而非俞康勇患病属实与否。俞康勇患有高血压是事实，但在医疗期满后公司有权根据实际情况对其调整工作岗位，而双方关于调岗的争议已经生效判决确认，公司调岗行为合法。而俞康勇在接到调岗通知后，不到岗也不作任何说明的行为违反了员工守则的规定，公司给予其书面警告处分符合员工守则的规定。

在接到第一次警告后，俞康勇仍不服从安排。公司在数次向俞康勇重申要求其到新岗位报到无果后，向其发出第二次书面警告并决定解除劳动合同符合员工守则的规定，故一审判决认定公司解除劳动合同未违法无误。鉴于俞康勇的上诉理由不成立，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

试用期员工患病住院 住院期间工资不能停发

编辑同志：

我与公司签订了为期三年的劳动合同，约定试用期为3个月。上班两个月后，我因病住院治疗20天。出院后，因公司没有为我办理基本医疗保险，我就要求公司分担医疗费用，但被公司拒绝。更让人生气的是，公司还为此拒绝支付我住院期间的工资，甚至提出要将我解聘。

请问：公司的做法对吗？

读者：王莉莉

王莉莉读者：

公司的做法是错误的。

一方面，试用期员工也应办理医疗保险。

《劳动合同法》第十九条第四款规定：“试用期包含在劳动合同期限内。”《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第18条规定：“劳动者被用人单位录用后，双方可以在劳动合同中约定试用期，试用期应包括在劳动合同期限内。”也就是说，试用期是劳动合同期限的一个阶段，并不因为“试用”而否认双方已经存在的劳动关系，即公司不能据此否认你是其职工。

《社会保险法》第二十三条规定：“职工应当参加职工基本医疗保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳基本医疗保险费。”人力资源和社会保障部《实施〈社会保险法〉若干规定》第八条规定：“参保人员在协议医疗机构发生的医疗费用，符合基本医疗保险药品目录、诊疗项目、医疗服务设施标准的，按照国家规定从基本医疗保险基金中支付。”即只要属于职工，用人单位都具有为其办理基本医疗保险的义务，员工则享有相应的权利。正因为公司没有为你缴纳基本医疗保险费，导致你不能享受相应待遇，所以，其应按照与你各自应当缴纳基本医疗保险费的比例来分摊你的医疗费用。

另一方面，试用期员工也享有医疗期待遇。

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第二条规定：“医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。”原劳动部办公厅《合同制工人在试用期内患病医疗问题给宁波市劳动局的复函》中指出：“合同制工人在试用期内患病或非因工负伤，可以享受医疗待遇，医疗期限为三个月。”即在你住院治疗没有超过三个月的情况下，公司不能因为在试用期，而否定医疗期，甚至解除与你的劳动合同。

再一方面，公司不能停发工资。

因为《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第59条规定：“职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。”

廖春梅 法官

妻子能否分享丈夫的著作权？

案情简介

近日，读者小孙向本报反映说，她是一名普通女工，与杨某结婚已12年。生活中，她将家务事全部揽到自己身上，一心扶持丈夫的小说创作事业。这些年，杨某曾先后出版过3部长篇小说。如今，杨某却以性格不合为由起诉与她离婚。现在，丈夫又有一部长篇小说已

完稿，她认为其中凝聚着自己的心血。

她想知道：她能否分享丈夫的著作权吗？

法律分析

著作权包括发表权、署名权、修改权等人身方面的权利，也包括复制权、出租权和取得稿酬等财产方面的权利。而人身方面的权利只能由作者专有，

即使是妻子也不能分享。因此，小孙确定无权分享丈夫在署名权等人身方面的权利。

《民法典》第1062条规定，夫妻在婚姻关系存续期间所得的知识产权收益，归夫妻共同所有。最高人民法院《关于人民法院审理离婚案件处理财产分割问题的若干具体意见》则规定：“离婚时一方尚未取得经济利益的知识产权，归

一方所有。在分割夫妻共同财产时，可根据具体情况，对另一方适当照顾。”按照这一规定，小孙仍然无权分享其丈夫的财产权益，但在分割夫妻共同财产时，可要求法院给予适当的照顾。不过，小孙所讲的其丈夫新创作的那部长篇小说现在尚未出版，稿酬收益尚不确定。

李德勇 律师