

职工请病假未获批准不再上班 公司亦不安排工作

# 双方均不履行义务可否视为劳动关系解除?

## 职工请休病假未获批准亦未上班,劳动关系是否存在引发争议

2012年6月12日,曹春超(化名)入职一家餐饮公司担任安检部经理,但双方从未签订书面劳动合同。入职后,他每月的工资为6500元。从2020年12月起,他每月的工资增加到8500元。2013年12月至2023年11月,公司为他缴纳了社会保险费。

2023年6月30日,曹春超因病住院。出院后,他于2023年7月15日至8月6日请休病假并获批准。同年8月8日至17日,他再次提交病假申请但公司不予批准,他也未到岗上班。统计显示,他在2023年8月出勤12天、9月出勤13天,打卡记录截至2023年9月15日。

对于曹春超离职原因及时间,公司与他的说法不一致。

曹春超称,他于2023年8月17日到公司人事部门销假并正常工作,而公司不给他安排工作。公司则称,他自2023年8月31日离职,并主张劳动合同因他提起劳动争议仲裁已经解除。

经查,曹春超于2023年9月18日向劳动争议仲裁机构提起申请,请求裁决:一、公司向他支付2023年7月共计31天病假工资7500元,8月共计17天病假工资4112.9元;二、公司向他支付2012年4月25日至2022年12月31日期间共计79天未休年休假工资22752元;三、公司向他支付2022年11月至2023年9月15日期间未签订书面劳动合同的二倍工资差额90000元;四、公司向他支付违法解除劳动合同经济补偿金172500元。

经审理,仲裁机构裁决公司向曹春超支付2023年7月病假工资7225元、8月病假工资1471.15元、2022年度未休年休假工资11193.72元,解除劳动关系经济补偿金88430.28元。

## 公司与职工均停止履行劳动合同义务,应当视为双方协商一致解除劳动关系

曹春超不服仲裁裁决,向一审法院提起诉讼。

劳动者与用人单位均未提出解除劳动合同,但是,劳动者因请休病假未获批准而不再到岗上班,用人单位亦未为其安排工作。在此情况下,双方之间的劳动关系是否继续存在?劳动者提出支付经济补偿应否得到支持?本文对这些疑问作出以下法律解析。

曹春超的打卡记录显示,2023年9月15日之后其未再到岗上班。因公司与他均未明确提出解除劳动合同,也均未履行劳动合同义务,一审法院认为,应当以曹春超不再向公司提供劳动之日起为双方劳动关系解除日期,故对于曹春超主张的2023年9月15日之后的诉讼请求,不予支持。

由于曹春超2023年7月、8月存在休病假情况,对其离职前12个月的平均工资,一审法院从2022年7月至2023年6月进行计算,经双方确认该期间的平均工资金额为5390.06元。

按照规定,劳动者患病或者非因工负伤治疗期间,在规定的医疗期内,用人单位应当按照不低于劳动合同约定的工资标准的70%支付病假工资,但病假工资不得低于当地最低工资标准的80%。曹春超于2023年7月1日至8月6日休病假期间,公司未支付其病假工资,一审法院认为,公司应当向其支付上述期间的病假工资7591.38元。2023年8月8日至17日,曹春超在病假未获批的情况下未到岗工作,对于其主张的该期间的病假工资,一审法院不予支持。

根据法律规定,劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。曹春超于2012年6月12日入职,2023年9月15日解除劳动关系,2023年9月18日提起劳动仲裁并主张带薪年休假的权利。因公司在仲裁期间提出时效抗辩,所以,曹春超主张的2022年之前的带薪年休假工资已超过仲裁时效,一审法院不予支持。对于曹春超主张的2022年度带薪年休假工资,因公司未安排其享受该期间内带薪年休假属实,故应支付该期间未休年休假工资7434.57元。

根据法律规定,劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。曹春超于2012年6月12日入职,2023年9月15日解除劳动关系,2023年9月18日提起劳动仲裁并主张带薪年休假的权利。因公司在仲裁期间提出时效抗辩,所以,曹春超主张的2022年之前的带薪年休假工资已超过仲裁时效,一审法院不予支持。对于曹春超主张的2022年度带薪年休假工资,因公司未安排其享受该期间内带薪年休假属实,故应支付该期间未休年休假工资7434.57元。

曹春超与公司均不服一审法院判决,并上诉至二审法院。

庭审中,曹春超提交涉案证据,其中,医院2023年7月15日出具的《诊断证明书》载明:“建议休息”;医院于同年7月17日出具的《出院证》载明的医嘱为:“继续治疗,不适随诊”。关于病假工资问题,二审法院审理认为,曹春超依据《诊断证明书》及《出院证》的医嘱申请2023年8月8日至17日休病假工资7434.57元。

关于未签订劳动合同的二倍工资,法律规定的劳动争议仲裁时效期间亦为一年,仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。曹春超于2012年6月12日入职餐饮公司,双方未签订书面劳动合同,曹春超此时已经知道或应当知道其权利被侵害,最晚应于2014年6月11日前主张权利,但其于2023年9月18日提起劳动仲裁,已经超过法定仲裁时效,且公司提出时效抗辩,一审法院对其该项主张不予支持。

依据在案证据,一审法院认为,双方之间的劳动关系应当按照协商一致解除处理。根据《劳动合同法》规定,经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。据此计算,公司应当向曹春超支付解除劳动关系经济补偿金61985.69元。

综上,一审法院判决公司支付曹春超2023年7月至8月6日的病假工资7591.38元、经济补偿金61985.69元、2022年未休年休假工资7434.57元。

## 医院提供的证据证明患病事实,二审法院认定公司应当准予职工休病假

曹春超与公司均不服一审法院判决,并上诉至二审法院。

庭审中,曹春超提交涉案证据,其中,医院2023年7月15日出具的《诊断证明书》载明:“建议休息”;医院于同年7月17日出具的《出院证》载明的医嘱为:“继续治疗,不适随诊”。

关于病假工资问题,二审法院审理认为,曹春超依据《诊断证明书》及《出院证》的医嘱申请2023年8月8日至17日休病假工资7434.57元。

由正当,公司应当予以批准,并承担该期间的病假工资。经核算,公司应当再向曹春超支付该期间病假工资共计9879.84元。

因二审查明的事实与原审一致,二审法院近日判决公司支付曹春超2023年7月至8月6日的病假工资7591.38元、2023年8月8日至17日病假工资9879.84元、经济补偿金61985.69元、2022年未休年休假工资7434.57元。

## 评析

本案有两个争议焦点值得关注。

其一、《劳动合同法》第四十六条规定:有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的。而该第三十八条规定:用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:(一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;(二)未及时足额支付劳动报酬的。本案中,法院以曹春超于2023年9月15日不再向公司提供劳动之日起为劳动关系解除日,即便认定曹春超主动提出解除劳动合同,亦因公司存在未足额支付劳动报酬,应当向曹春超支付经济补偿金。

其二、关于病假工资。用人单位对劳动者请休病假虽具有审批权,但该项权力的使用应当严格遵守《民法典》等法律法规规定的公序良俗原则。本案中,曹春超先后两次请休病假,其中的第二次请假时间为2023年8月8日至17日,因其能提供足够的证据证明自己系在病假未获批的情况下未到岗工作,一审法院对此间病假工资未予支持是错误的。他上诉后向二审法院提交新证据证明其虽治病出院,但医疗机构出具的《诊断证明书》《出院证》载明的处理意见为“建议休息”“继续治疗,不适随诊”,这表明其以此为由申请休病假理由正当,而公司严苛施行用工管理不予批准显属不当。二审予以纠正是正确的。

杨学友 检察官

## 乘车途中遭遇伤害未购票乘客可索赔

读者李妍妍(化名)咨询说,她在乘坐一家客运公司的客车时,因司机超速驾驶,遇前方来车突然急刹,导致她摔倒受伤。面对她索要的赔偿,客运公司以她还没有购买车票,且当时车上有空位,而她却随意站立、走动,更谈不上系安全带为由予以拒绝。

她想知道:在司机没有提醒乘客注意安全事项的情况下,客运公司的理由成立吗?

## 法律分析

根据李妍妍的讲述可知,客运公司的理由不能成立,即其应承担主要赔偿责任。

一方面,客运公司难辞其咎。

《民法典》第八百一十九条规定:“承运人应当严格履行安全运输义务,及时告知旅客安全运输应当注意的事项。旅客对承运人为安全运输所作的合理安排应当积极协助和配合。”本案中,客运公司在运输过程中对你未系安全带和随意站立、走动的行为,未尽相应告知义务,无疑与之相违。

另外,《民法典》第八百二十三条规定:“承运人应当对运输过程中旅客的伤亡承担赔偿责任;但是,伤亡是旅客自身健康原因造成的或者承运人证明伤亡是旅客故意、重大过失造成的除外。前款规定适用于按照规定免票、持优待票或者经承运人许可搭乘的无票旅客。”即保障乘客安全是承运人法定的、强制性核心义务,该义务涵盖包括所有经其许可乘车的旅客,并不因旅客是否支付票款而有所区别或免除,经承运人许可搭乘的旅客未支付票价,并不代表其放弃自身安全保障权益。同时,承运人免除责任的情形,仅限于旅客自身健康原因或系旅客故意、重大过失所致。而本案损害的发生,是由于客运公司驾驶员超速、急刹,未做到平稳驾驶,并非源于李妍妍的自身健康原因,也非因为李妍妍希望、放任自己受到伤害,或者是因为你严重不负责任、极端疏忽,即你不存在故意、重大过失。

另一方面,李妍妍应当自担一定责任。

《道路交通安全法》第五十一条规定:“机动车行驶时,驾驶人、乘坐人员应当按规定使用安全带,摩托车驾驶人及乘坐人员应当按规定戴安全头盔。”《民法典》第一千一百七十三条规定:“被侵权人对同一损害的发生或者扩大有过错的,可以减轻侵权人的责任。”

本案中,李妍妍的行为违反上述规定。如果李妍妍乘车时系了安全带,且不随意站立、走动,完全可以在此次事故中避免或减少损失,因其对损害的发生存在过错,依法应当自担10%-20%的责任。

颜梅生 法官

# 在校大学生签署兼职协议,可否认定已建立劳动关系?

## 编辑同志:

今年3月份,即将大学毕业的我到一家宾馆求职,宾馆在我表明身份及年满22周岁后录用了我。双方签订的兼职协议约定,我兼职时间为1年,岗位为咖啡调理师,工作时间为8小时制排班轮休,还约定了月工资标准等。进入岗位后,宾馆对我进行考勤打卡、请假报批等管理。

今年8月底,公司突然通知解除我的兼职协议,理由是我“较难达到宾馆所要求的给客人温馨的服务体验要求”。我认为双方已建立劳动关系,宾馆擅自解聘我属于违法。因宾馆一直未与我签订书面劳动合同,故要求支付二倍工资差额和违法解除劳动关系赔偿金。可是,宾馆说我是在校生,双方未建立劳动关系,无需支付上述款项。

请问:宾馆的说法以及我的要求能否成立?

读者:奚建萍(化名)

## 奚建萍读者:

首先,你与宾馆之间存在劳动关系。《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第12条规定:“在校生利用业余时间勤工助学,不视为就业,未建立劳动关系,可以不签订劳动合同”。但现行法律并未将在校大学生排除在“劳动者”之外,上述规定主要指向“勤工助学”等情形,不适用于在校学生以就业为目的提供劳动的情形。双方之间是否建立劳动关系,应以“人身隶属关系+经济隶属关系”作为认定标准,既不能仅看协议或合同抬头,也不能单纯以毕业与否为分界线。

本案中,你入职时已满22周

岁,具备与用人单位建立劳动关系的行为能力和责任能力,且你应聘时明确表达了就业目的;公司知晓你是尚未毕业的应届毕业生后选择聘用你,并就工作时间、岗位报酬等作了约定;工作期间对你进行考勤打卡、请假报批等管理,并按月支付工资。这些方面表明双方已形成人身隶属和经济隶属关系,故双方之间存在事实劳动关系。

其次,宾馆构成违法解聘,应向你支付赔偿金。用人单位单方解除劳动关系必须符合法定情形,《劳动合同法》第39条至第41条对用人单位单方解除劳动关系的情形作了具体明确的规定,如劳动者在试用期间被证明不符合录用条件,劳动者有严重违纪等重大过错情形,劳动者因个人原因已不具备在该单位继续工作

的能力,劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化致使劳动合同无法履行。本案中,由于宾馆对你“无法达到给客人温馨的服务要求”的评价,不属于用人单位可单方解除劳动关系的法定情形,因此,宾馆的解聘行为违法,应按照《劳动合同法》第48条规定向你支付赔偿金。

最后,你要求支付二倍工资差额的主张可能不成立。《劳动合同法》第82条第1款规定:“用人单位自用工之日起超过1个月不满1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。”本案中,双方签订的书面兼职协议内容上基本涵盖了劳动合同应当具备的条款,可以视为已签订劳动合同,故宾馆无需支付未签订劳动合同二倍工资差额。

潘家永 律师