

上海市松江区人民法院

民事判决书

(2022)沪0117民初17861号

原告：郭凤明，男，1971年7月28日生，汉族，住江苏省泰兴市胡庄镇刘元村十一组4号。

委托诉讼代理人：李大为，贵达（上海）律师事务所律师。

委托诉讼代理人：王思怡，贵达（上海）律师事务所律师，系特别授权。

被告：上海锦泽诚工业防护用品有限公司，住所地上海市松江区洞泾镇振业路133号7幢三层。

法定代表人：张矢超，执行董事。

委托诉讼代理人：赵晓波，上海星瀚律师事务所律师。

委托诉讼代理人：金香，上海星瀚律师事务所律师。

原告郭凤明与被告上海锦泽诚工业防护用品有限公司劳动合同纠纷一案，本院于2022年11月15日立案后，依法适用简易程序于2022年12月23日公开开庭进行了审理。嗣后，因案情复杂，转为适用普通程序，并依法追加上海中企人力资源咨询有限公司（以下简称“中企公司”）作为第三人参加诉讼，但由于中企公司下落不明，故决定让中企公司退出诉讼，并于2023年5月30日再次公开开庭进行了审理。原告郭凤明及其委托诉讼代理人李大为、王思怡与被告上海锦泽诚工业防护用品有限公司的委托诉讼代理人赵晓波、金香到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

原告郭凤明向本院提出诉讼请求：1.判令被告支付原告违法解除劳动合同的赔偿金

137,593.04元；2.判令被告支付原告2021年9月1日至2022年4月30日病假工资差额

23,682.32元、2022年5月1日至2022年7月31日病假工资15,876.12元。事实和理由：原告于2009年10月1日进入被告处工作，双方末次签订的劳动合同于2022年4月30日到期。

2021年8月23日，原告被查出患有癌症，遵照医嘱进行治疗，然而被告于2022年7月5日告知原告，劳动合同已于2022年4月30日到期终止。被告在医疗期内解除劳动合同，应当支付原告违法解除劳动合同的赔偿金。病假工资也未能足额支付。因此，原告不服仲裁裁决，诉至法院，请求判如所请。

被告上海锦泽诚工业防护用品有限公司辩称，不同意原告的诉讼请求。一、根据现有档案资料，仅能够确认原告2015年1月1日入职被告处，劳动合同于2022年4月30日到期。

2022年6月7日至洞泾镇社区事务受理服务中心进行调岗协商，未能协商一致，而根据原告的入职时间计算，原告医疗期为9个月，已于2022年5月22日届满，故被告口头告知原告合同到期终止，并于当日为原告办理了退工手续，社保和公积金也缴纳至2022年6月。

劳动合同到期，且原告医疗期已满，故原告并非违法终止合同。二、2022年6月1日前的病假工资差额接受仲裁裁决结果，之后不存在病假工资。原告的薪资结构为基本工资4,000元和固定绩效工资116元，合计每月4,116元。2021年9月至2022年1月期间，被告出于人道主义考虑，已按照4,116元的标准向原告超额支付了病假工资。2022年2月1日至2022年6月7日期间，因原告当时未及时提交完整月份的病假单，故被告按照规章制度视

其为事假，暂未发放其病假工资，现同意按照4,116元标准，按照病假单上载明的休假情况，扣除已发部分后，补发原告2022年2月、3月的病假工资，金额分别为2,802.60元、1,115.30元。2022年4月、5月，受本市疫情影响，被告处其他员工的工资是按照每月2,590元发放，故扣除原告社保及公积金个人应付部分后，同意按照本市最低工资标准的80%即2,072元，扣除已付金额后，支付原告差额部分，金额分别为1,233.20元、2,072元。2022年6月1日至2022年6月7日的病假单未提交，按照事假处理，且2022年6月7日之后劳动关系已终止，故不应再由被告支付病假工资。

同时，被告上海锦泽诚工业防护用品有限公司亦不服仲裁裁决，诉至本院，要求判令被告无需支付原告2022年6月1日至2022年6月7日的病假工资。

本院经审理认定事实如下：原告原在被告生产部门担任剪裁工，双方签订过期限为2010年6月17日至2012年6月16日、2015年1月1日至2017年3月31日、2017年5月1日至2018年4月30日、2018年5月1日至2019年4月30日以及2019年5月1日至2022年4月30日的劳动合同。其中，末次订立的劳动合同约定原告基本工资4,000元，假期工资的计算基数为基本工资。被告于每月15日通过银行转账方式支付原告上一自然月工资，偶有银行转账及现金相结合方式支付，无工资条，通过现金形式支付时需要签收。做六休一，有考勤。

原告在被告处正常工作至2022年8月22日。自2022年8月23日起，原告因患结肠恶性肿瘤而请病假。期间，原告向被告提交了8份由上海交通大学医学院附属瑞金医院出具的疾病病假建议书，其中“处理经过及建议（仅作参考）”一栏分别载明建议休息情况如下：1.全休四周，自2021年10月13日起至2021年11月9日；2.全休28天，自2021年11月12日至2021年12月9日；3.全休四周，自2021年12月3日至2021年12月30日；4.全休28天，自2022年1月6日至2022年2月2日；5.全休28天，自2022年1月21日至2022年2月17日；6.全休28天，自2022年2月21日至2022年3月20日；7.全休两周，自2022年3月25日至2022年4月7日；8.全休28天，自2022年6月13日至2022年7月10日。

被告向原告实际支付2021年9月1日至2022年4月30日期间病假工资共计18,654元（实发金额），其中2021年9月至2022年1月期间，按照每月4,116元标准计算，扣发社保和公积金个人应付部分费用872.40元后，每月实际支付3,243.60元，2022年2月未支付，2022年3月支付1,597.20元（实发金额），2022年4月支付838.80元（实发金额）。

2022年6月7日，双方至松江区洞泾镇社区事务受理服务中心进行调岗协商，未达成一致。同日，中企公司为原告办理了退工备案登记手续，退工证明上载明：原告于2021年9月1日进入其单位工作，现于2022年6月7日合同终止。

2022年6月23日，被告处工作人员沈凤（音同）向原告发送短信，内容为：“郭师傅，我需要你当天看病病历卡的复印件。如果下次还需要交病假单的，请直接跟人事行政联系。谢谢配合！”

2022年7月5日，被告处工作人员张静（音同）向原告发送短信，内容为：“郭凤明你好，你与公司的劳动合同已于2022年4月30日到期，因疫情关系，公司复工之后已依法为你办理退工手续，且公司不再与你续签劳动合同了。公司会根据法律法规支付相应的补偿金给你，请知晓！”

再查明，上海安意劳动保障咨询服务有限公司（以下简称“安意公司”）为原告缴纳了2011年8月至2015年7月期间的社会保险费。之后，由中企公司为原告缴纳社保。安意公司现已注销。

安意公司为原告在中国太平洋人寿保险股份有限公司缴纳了2008年8月、2010年7月至2011年5月期间的外来从业人员综合保险。被告公司为原告在中国平安财产保险股份有限公司上海市分公司参保了2010年7月至2011年3月期间的外来从业人员综合保险工伤保险。

又查明，劳动关系解除前，原告每月工资是由被告、中企公司或上海中企人力事务服务有限公司转账发放。

2022年8月1日，原告向上海市松江区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求：1.被告支付原告违法解除劳动合同赔偿金127,008.96元；2.被告支付原告2021年9月1日至2022年4月30日病假工资差额15,876.12元。该仲裁委员会于2022年9月29日作出松劳人仲

（2022）办字第2347号裁决书，裁决如下：一、被告支付原告2022年2月1日至2022年4月30日病假工资差额5,151.10元；二、被告支付原告2022年5月1日至2022年7月5日病假工资差额3,746.33元；三、被告支付原告终止劳动合同的经济补偿32,043.06元；四、对原告的其它请求事项不予支持。裁决后，原、被告均不服，分别诉至本院。

审理中，双方一致确认原告离职前每月工资由基本工资4,000元、绩效工资166元和超产绩效工资（计件工资）组成；每月固定工资中包含了周六固定出勤的工资。另外，原告陈述2022年6月7日被告并未告知过原告劳动合同终止，当时只是让原告回去等通知，2022年7月5日人事张静短信通知原告合同到期终止，合同约定2022年4月30日终止，故被告解除劳动合同时间为2022年4月30日。被告对此不予认可，辩称2022年6月7日已口头告知合同终止，张静仅负责公司人员招聘，无权代表公司作出意思表示。此外，原告还陈述其2022年6月13日去交病假单，公司不收，说合同到期了，后来又打电话让交到门卫，原告于2022年6月18日交到了门卫处。被告辩称原告末次提交病假单是2022年6月25日，当时提交的是2022年6月13日至2022年7月10日的病假单。关于病假工资差额的计算，原告陈述其病假前12个月的平均工资，按照银行流水实发金额核算为5,292.04元，故以此作为病假工资差额以及赔偿金的计算基数。对此，被告不予认可。

以上事实，有仲裁裁决书、微信聊天记录、劳动合同及当事人陈述等证据予以证实，本院予以确认。

本院认为，2022年6月7日双方在洞泾镇社区事务受理服务中心就调岗事宜未能协商一致，中企公司于当日为原告办理了退工手续，退工证明上清楚地载明合同终止时间为2022年6月7日。意思表示到达对方时生效，该意思表示现已通知到了原告，客观上也已发生法律效力。因此，劳动关系终止时间应为2022年6月7日。

职工疾病或非因工负伤连续休假在6个月以内的，企业按照规定支付疾病休假工资，其中连续工龄满8年以上的，按本人工资的100%计发。职工疾病或非因工负伤连续休假超过6个月的，由企业支付疾病救济费，其中连续工龄满3年及以上的，按本人工资的60%计发，但不得低于当年本市企业职工最低工资标准的80%。原告在被告处连续工龄在8年及以上，对于2021年8月23日至2022年2月22日共计6个月的病假工资，被告应按照

原告正常出勤所得工资（不含加班工资）的100%支付原告病假工资，之后的应当按照原告正常出勤所得工资（不含加班工资）的60%计发疾病救济费。原告每月工资由基本工资4,116元、超产奖（浮动）和餐费组成，餐费的发放与出勤相关，病假期间原告未出勤，被告无需支付原告餐费补助，而超产奖系浮动发放，该部分属于工资性组成，应计算在内。双方一致确认已付工资中包含周六的加班工资，故酌情以被告提供的原告病假前2021年1月至7月期间该两部分工资之和的70%为基数来核算病假工资、疾病救济费差额。经核算，2021年9月1日至2022年1月31日的病假工资，被告以4,116元为基数，扣除社保及公积金个人应付部分872.40元后，每月支付原告病假工资3,243.60元，并不存在差额；2022年2月1日至2022年3月31日的病假工资（含疾病救济费），被告同意以4,116元为基数，扣除社保及公积金个人应付部分和已付工资后予以补发，也并无不当；2022年4月1日至2022年5月31日的疾病救济费，被告同意以本市最低工资2,590元的80%支付，也符合上述相关规定，但不应再扣除社保及公积金个人应付部分的费用，故本院以2,590元的80%进行核算。至于2022年5月31日前以及2022年6月1日至2022年6月7日期间存在的无病假单的情况，是因病假单开具时间衔接问题所造成，而原告的病情较重，治疗客观上具有连续性，且原告也在积极履行请假手续，故应按照病假处理为宜。2022年6月1日至2022年6月7日的疾病救济费，按照2,590元的80%乘以相应的工作日进行核算，金额为381.06元。综上，被告应支付原告2022年2月1日至2022年6月7日病假工资、疾病救济费差额共计8,576.26元。

医疗期内劳动合同期满，劳动合同应当延续至医疗期满时终止。双方之间的劳动合同于2022年4月30日到期，然原告身患重大疾病，从就诊治疗以及医嘱来看，当时原告仍然存在停止工作进行治疗、休息的必要。因此，判断被告2022年6月7日终止与原告的劳动合同是否构成违法终止，重点在于审查原告的医疗期是否已届满。劳动者的医疗期与其在本用人单位的连续工龄相关。双方对于原告的入职时间存在较大分歧，被告辩称原告入职时间为2015年1月1日，然而根据双方提供的劳动合同来看，原、被告签订的第一份劳动合同期限为2010年6月17日至2012年6月16日，且从综保、社保缴纳情况来看，被告为原告缴纳了2010年7月至2011年3月期间的外来从业人员综合保险中的工伤保险，而案外安意公司却在原、被告劳动关系存续期间为原告缴纳了2010年7月至2011年5月期间的外来从业人员综合保险以及2011年8月至2015年7月的社会保险，之后中企公司又于2015年8月起为原告缴纳社保，上述综保、社保缴纳期限存在连续性，故关于被告辩称的入职时间，本院不予采纳。原告主张其入职时间为2009年10月1日，也无确凿证据予以证实，故本院亦不予采纳。根据综保、社保缴纳以及劳动合同签订情况，本院仅确认原、被告的劳动关系建立时间为2010年6月17日。医疗期按照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一年，医疗期为3个月，以后工作满1年，医疗期增加1个月，但不超过24个月。据此进行核算，截止于2022年6月7日，原告的医疗期尚未届满，而根据遗嘱以及原告实际就医情况来看，当时原告仍然存在停止工作进行治疗、休息的必要，故被告此时终止与原告的劳动合同，显然缺乏依据，应支付原告违法终止劳动合同的赔偿金。赔偿金应当以劳动合同解除（终止）前12个月平均工资为基数，2022年6月并非整月，故以2021年6月至2022年5月应发工资为基数，考虑到2021年6月

至2022年3月的工资中包含周六出勤工资，故该期间酌情按照当月工资70%核算。据此进行核算，月平均工资为3,292.51元，赔偿金按照 $3,292.51 \times 12 \times 2$ 计算为79,020.24元。

综上所述，依照《中华人民共和国劳动法》第七十八条和《中华人民共和国劳动合同法》第三十条第一款、第四十七条、第八十七条的规定，判决如下：

一、被告上海锦泽诚工业防护用品有限公司于本判决生效之日起十日内支付原告郭凤明违法终止劳动合同的赔偿金79,020.24元；

二、被告上海锦泽诚工业防护用品有限公司于本判决生效之日起十日内支付原告郭凤明2022年2月1日至2022年6月7日病假工资、疾病救济费差额共计8,576.26元；

三、驳回原告郭凤明其余诉讼请求。

如果当事人未按本判决指定的期间履行给付金钱义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百六十条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

案件受理费10元，由原告郭凤明负担5元，被告上海锦泽诚工业防护用品有限公司负担5元（于本判决生效之日起七日内交付本院）。

如不服本判决，可在判决书送达之日起十五日内，向本院递交上诉状，并按对方当事人的人数提出副本，上诉于上海市第一中级人民法院。

审 判 员
书 记 员

朱宁芳
书记员

二 二三年八月十八日