

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 146 回 关于审理劳动争议案件的回答

（撰稿人：黄翼洺）

2017 年 1 月 24 日

浙江省高院、劳动人事争议仲裁院联合发布最新审理劳动争议案件问题解答

浙江省高级人民法院、浙江省劳动人事争议仲裁院于近日联合发布了《关于审理劳动争议案件若干问题的解答（四）》（浙高法民一〔2016〕3 号）（以下称“《问题解答》”），对劳动争议案件中试用期计算、绩效奖金发放等有关问题确定了统一的案件裁审尺度，且有众多对企业“利好”的标准，值得浙江地区企业关注。

1. 劳动者在试用期请病假，病假期间能否从试用期中扣除？

根据《问题解答》第 2 条的规定，试用期是用人单位与劳动者的相互考察期间。如果劳动者在试用期内请病假，影响到用人单位考察目的的实现，该病假期间可从试用期中扣除。

2. 用人单位依法制定的规章制度规定，在发放年度绩效奖金时双方已解除或终止劳动合同的，不予发放年度绩效奖金。该规定是否有效？

根据《问题解答》第 3 条的规定，如果用人单位制定的规章制度未违反法律、法规的强制性规定，应属合法有效。有该制度的前提下，劳动者在劳动合同已经解除或终止时再请求用人单位支付年度绩效奖金的，一般不予支持。该点规定可谓是对以往实践的一个比较大的突破，过往的裁审实务通常是，仲裁庭或法庭可能考虑到劳动者在离职前一年度确实正常工作满一个绩效奖金周期而支持员工的请求。

3. 用人单位以《劳动合同法》第四十条规定解除了与女职工的劳动合同，女职工现以怀孕期间不能解除劳动合同为由，要求恢复劳动关系，是否支持？如其要求支付违法解除劳动合同的赔偿金，是否支持？

根据《问题解答》第 8 条的规定，上述情况下女职工要求恢复劳动关系的，应当予以支持；不要求恢复劳动关系但要求支付违法解除劳动合同赔偿金的，应举证证明在解除劳动合同前其已告知用人单位怀孕的事实。在女职工或用人单位不知道女职工已经怀孕的情况下做出的劳动合同解除是实务中的一个难点，该点规定有助于解决该问题。

4. 《劳动合同法》第四十六条第（五）项所规定的维持或者提高劳动合同约定条件，该条件是否包括期限、岗位、地点等；若合同约定的工资低于实际工资，但与前一份合同约定的工资相同，是否属于降低了约定条件？

根据《问题解答》第 9 条的规定，此处应做广义解释，即包括期限、岗位、地点等。若

合同约定的工资低于实际工资，但与前一份合同约定的工资相同，视为维持原劳动合同约定的条件。前一点的广义解释与企业人力资源管理实务中的操作基本相同，因为企业通常出于谨慎考虑，一般也都会进行广义理解。后一点的规定对企业而言也比较有利。

5. 《劳动部关于贯彻〈企业职工患病或非因工负伤医疗期规定〉的通知》（劳部发〔1995〕236号）：规定：“对某些患特殊疾病（如癌症、精神病、瘫痪等）的职工，在24个月内尚不能痊愈的，经企业和劳动主管部门批准，可以适当延长医疗期”。该规定是否可以理解为患上特殊疾病的职工无需考虑其工作年限而直接给予24个月医疗期？

根据《问题解答》第13条的规定，上述规定应指职工根据实际参加工作年限和在本单位工作年限确定医疗期，该医疗期满后尚不能痊愈的情况下，可以申请延长，并不意味着患上特殊疾病的职工的医疗期当然为24个月。