

# 重病职工主张医疗补助费应否支持?

## 法官提示：申请医疗补助费需要符合相关条件才能施行

### 【案例】

梁某于2013年初入职某电气公司，工作岗位是材料部库管员，双方没有签订书面劳动合同。梁某月工资为2800元，2017年3月起工资增加至每月3202.42元。

2018年8月3日，梁某经医院检查确诊为脑血栓后住院治疗。鉴于梁某所患病系重病，公司向梁某提出解除劳动合同，并给付经济补偿金等相关待遇。梁某同意解除劳动合同，但除了公司同意给付的经济补偿金等外，梁某还特别提出应按相关法律规定给付6至12个月本人工资标准的医疗补助费。

公司未同意，双方仅就达成协议项签订解除劳动合同协议书后，公司按约定向梁某支付的包括经济补偿金在内的相关待遇补助费。随后，梁某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，仲裁请求为：支付医疗补助费38429.04元（3202.42元×12个月）。

仲裁委于2018年12月25日作出仲裁裁决书，裁定公司一次性支付梁某医疗补助费19214.52元（3202.42元×6个月）。公司不服该裁决书，于2019年1月8日向法院提起诉讼。

一审法院认为，依据《劳动法》关于实行劳动合同制度若干问题的通知（劳部发（1996）354号）第22条：“劳动者患病或者非因工负伤，合同期满终止劳动合同的，用人单位应当支付不低于六个月工资的医疗补助费；对患重病或绝症的，还应适当增加医疗补助费”的规定，结合《劳动法》第35条关于对劳部发（1996）354号文件有关问题解释的通知（劳办发（1997）18号）第2条规定的用人单位依法解除或终止劳动合同时应当支付医疗补助费的情形，可以认定劳动者在被劳动鉴定委员会鉴定为5至10级的情形下，用人单位应支付劳动者不低于6个月工资的医疗补助费。基于举轻以明重等法律解释方法，公司应支

付梁某不低于6个月工资的医疗补助费。据此，法院判决电气公司自判决发生法律效力之日起十日内向梁某支付一次性医疗补助费19214.52元。

公司不服该判决上诉后，二审法院审理认为，根据原劳动部办公厅关于对劳部发（1996）354号文件有关问题解释的通知第二条规定：“《通知》第22条‘劳动者患病或者非因工负伤，合同期满终止劳动合同的，用人单位应当支付不低于六个月工资的医疗补助费’是指合同期满的劳动者终止劳动合同时，医疗期满或者医疗终结被劳动鉴定委员会鉴定为5至10级的，用人单位应当支付不低于6个月工资的医疗补助费。鉴定为1至4级的，应当办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇。”本案中，梁某虽患重病，但其二审陈述时仍在治疗中，且未进行等级鉴定，梁某并不符合获得一次性医疗补助费之法定条件，一审法院支持其该项诉讼请求，法律依据不足，应当予以纠正。

公司无需向梁某支付一次性医疗补助费。据此，判决撤销一审判决。

### 【评析】

按原劳动部《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第22条规定，梁某虽有权主张医疗补助费，但必须满足两个前提条件，即：医疗期满或者医疗终结；被劳动鉴定委员会鉴定为5至10级，而后用人单位才应当支付不低于6个月工资的医疗补助费。

本案中，梁某虽患重病，但其治疗尚未终结，仍在治疗中，且未进行等级鉴定，故主张医疗补助费，当然不应得到法律的支持。而一审法院以梁某患重病，即便鉴定也应当能够鉴定为5至10级为由，适用“举轻以明重”原则作出判决之所以错误，在于适用该原则的前提是法律没有明确规定，而本案关于医疗补助费的发放是有明确的法律规定的，因此，二审法院予以纠正。

杨学友 检察官

## 子公司员工旷工两天可用母公司规章处罚?

编辑同志：

我所在的公司是一家子公司。因为我举报过子公司的偷税漏税行为，子公司一直想寻找机会将我解聘。近日，因我休年假时会见男友超假2天，子公司遂以母公司规章制度中的相关规定，对我的过错情形可按旷工予以处理，并且据此解除我的劳动合同，要求我立马走人。

针对公司的做法，我以其的规章制度中并无此规定，其引用母公司规定处分员工违法进行抗辩，但公司不予理睬。

请问：子公司的做法对吗？

读者：施雯雯

施雯雯读者：

子公司的做法是错误的，属于违法解除劳动合同。

一方面，子公司员工不受母公司的规章制度限制。

《公司法》第十四条规定：“公司可以设立分公司。设立分公司，应当向公司登记机关申请登记，领取营业执照。分公司不具有法人资格，其民事责任由公司承担。公司可以设立子公司，子公司具有法人资格，依法独立承担民事责任。”即子公司可以作为独立法人与劳动者订立劳动合同、建立劳动关系。

可是，基于劳动合同的相对性原则，对应的权利义务只能发生在特定的劳动者与用人单位之间，只有劳动合同中的用人单位，才能基于劳动合同对劳动者行使管理权。也就是说，除劳动合同中的劳动者与用人单位之外，任何第三人不能依据劳动合同向劳动者或用人单位提出请求，同时也不承担劳动合同的权利义务。

与之对应，子公司员工的用人单位是子公司而非母公司，母公司并不对子公司的员工拥有管理权，母公司的规章制度自然对子公司的员工没有约束力。

另一方面，子公司只能用自身的规章制度来处罚违纪员工。

《劳动合同法》第四条规定：“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。……用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。”

子公司作为独立法人，只能依据本单位依法制定的内容合法的规章制度来处理员工，而不能援引外单位的制度乃至是母公司的规章制度。正因为母公司的规章制度没有经过法定民主程序写入子公司，所以，你虽然有超假2天的事实，但其不能作为子公司对你解聘的依据。

廖春梅 法官

# 我该不该写辞职报告?

近日，读者老贾向本报反映说，他是一家贸易公司的员工，1997年就进公司了，至今工龄已经17年。他和公司签有无固定期限劳动合同。今年7月，公司开会称因近年公司严重亏损，鼓励员工自谋出路。此外，公司还要实行定岗定编，员工要通过竞争重新上岗。为此，公司还发布了具体的实施方案，明确规定不称职者直接转岗基层营销……不同意从事基层营销类岗位的，公司可与其提前解除劳动合同并按规定给予经济补偿。

根据公司的方案，将有30%人富余出来，而基层营销岗位与办公室各岗位的工作性质不一样，工资收入更多与业绩相失。老贾等人认为公司这样做是变相裁员，因此吵得很凶。

竞聘结果出来后，老贾等人落聘了，他们的岗位也被撤销了。他们几个都不愿做基层营销，想到公司的规定，大家纷纷自找出路。此后，公司曾

派人与他们协商解除劳动合同事宜，但只同意给他们每个人不超过12个月的经济补偿金。

老贾等老员工要求公司按连续工龄给予补偿，但公司不接受。此后，他们再找公司，公司就让他们自己写辞职报告，补偿数额仍坚持原来的数额。现在，他们和公司相持不下，闹得非常僵。他们想知道，公司已明确要和他们这些落聘的人解除合同了，为什么还要他们自己写辞职报告？公司只同意支付12个月的经济补偿金有道理吗？

### 法律分析

《劳动合同法》明确，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，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，可以解除劳动合同。

用人单位据此解除劳动合同的，应按劳动者在本单位工作的年限，以每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付经济补偿金。6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资3倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资3倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过12年。

从老贾所述内容看，他们所在公司因经营亏损而缩编，定岗定编后其所在的岗位都被撤销了，导致原劳动合同已经无法继续履行。根据《劳动合同法》上述规定，公司是可以与他们协商变更合同内容的。对于不愿变更劳动合同的，公司可以行使解除权并依法给予其经济补偿。

公司实行竞争上岗以期提高生产经营效率，是法律允许

的。公司对落聘后又不愿调整岗位的员工解除劳动合同并给于经济补偿金，这种做法符合法律规定。老贾是1997年进公司的，按照法律规定公司应当按照他在本单位工作年限支付他经济补偿金，即支付他17个月工资作为经济补偿金。现公司只同意按照12个月的标准支付经济补偿金是违反法律规定的。

落聘后，公司已经开始与老贾等协商解除劳动合同了。结合公司具体的实施方案及老贾等不愿变更合同的意愿，可以看出公司与落聘人员结束劳动关系的意愿是明确的。公司要求老贾等提交辞职申请才给予补偿，显然是为了规避支付法定经济补偿金的义务。对此，老贾等要慎重考虑，以避免单方辞职带来的不利后果。建议老贾等人通过企业工会组织与公司进一步协商，妥善解决合同解除及经济补偿的问题。

李德勇 律师

·广告·

# 未过户的车辆发生交通事故，原车主要担责吗？

简要案情：

近日，王先生将自己的车卖给了朋友张先生，双方签订了购车协议，张先生向王先生转账支付了购车款，并把车开走了。由于张先生一直出差，双方未办理过户手续。张先生出差期间，他的同事驾驶这辆车把行人撞伤，行人找王先生要求赔偿。王先生来到马池口法律援助工作站咨询，说这辆车虽然写着他的名字，但他已经不是车主了，现在他应该承担赔偿责任吗？

法律解释：

工作人员解答了王先生的法律问题。虽然王先生还没办理过户手续，但是车辆已经交付，所有权已经发生了转移。王先生作为原车主，仅仅是名义上的所有人。王先生既没有实际支配这辆车，也没有从这辆车的营运中获利。根据《中华人民共和国侵权责任法》第五十条规定，当事人之间已经以买卖等方式转让并交付机动车但未办理所有权转移登记，发生交通事故后属于该机动车

一方责任的，由保险公司在机动车强制保险责任限额范围内予以赔偿。不足部分，由受让人承担赔偿责任。因此，即使车辆未过户，但也已经属于买车人所有，原车主不对机动车发生交通事故致人损害承担责任。

司法提示：

在日常生活中，通过买卖、赠与等方式转让机动车所有权，交付买方使用但又不办理机动车所有权转移登记手续的情况并不少见，一旦发生交通事故，

因为车辆未过户极易产生纠纷，原车主有可能要承担法律风险。所以，法律援助工作站提醒大家应该及时办理过户手续。



昌平区司法局