

用人单位发放医疗补助条件有明确法律规定

# 员工缺乏依据索要医疗补助被驳回

□本报记者 赵新政

由于不懂法,再加上没弄清诉讼请求与案件事实之间的法律关系,解莉(化名)自认为其所在公司构成违法解除劳动合同关系后,她没有要求公司向她支付违法解除劳动合同赔偿金,而是要求公司向她支付47万余元医疗补助费用。她这样做的目的,是想通过诉讼缓解自己的经济压力。

可是,按照法律规定,用人单位向因病或非因工负伤员工发放医疗补助的前提,是该员工在医疗期满后不能从事原工作或单位另外安排的工作,且经鉴定构成5至10级伤残并解除劳动合同才予以发放。本案中,公司是在医疗期内解除解莉的劳动合同的,当时她还未进行伤残等级鉴定,故不符合享受医疗补助的条件。

本案历经仲裁、一审判决之后,二审法院于12月25日再次判决驳回解莉的诉讼请求。至此,她开始反思自己的错误,并准备从违法解除劳动合同入手向公司索要相应的经济赔偿或补偿。

## 女工不幸罹患顽症 医疗期内解除合同

在36岁之前,解莉还一直为自己白净且富有弹性的肌肤感到骄傲。对其从事的工作,她也因自己懂技术、会管理、业绩优而充满自信。可是,她因身体不适于2018年11月到医院一检查,竟然被确诊为系统性红斑狼疮。面对这一巨变,她的个人情感与工作生活一下子来了个180度大转弯。

“这是一种不明病因、难以

治愈的顽症。得知诊断结果后,我的心情十分紧张。”解莉说,她除了担心自己越变越丑外,还为自己未来的巨额医疗费发愁。

“因为要住院治疗,我就把自己患病的情况告知了公司,想请一段时间病假。岂料,在当月底即2018年11月30日,公司就强行与我解除了劳动关系。”解莉说。

解莉是2018年8月1日通过招聘进入公司的。当天,双方建立劳动关系并签订了期限自2018年8月1日至2021年9月30日的劳动合同。该合同约定解莉的试用期为3个月,同时还约定其试用期工资为每月8000元,转正后为10000元以上。

按照《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》,依据解莉的工龄及其在公司的工作年限,她应当享受6个月的医疗期。因此,解莉认为公司是在医疗期内与她解除了劳动合同。

“公司是以电子邮件的形式向我发送解除劳动合同通知的,理由是我的工作业绩不达标。”解莉说,此后公司改口称该邮件系误发,其单方解除劳动合同的理由是解莉伪造了重大病历。

## 应否支付医疗补助 争议双方各说各理

《劳动合同法》第40条规定,劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的,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一个月工资后,可以解除劳动合同。本法第42条第3项则规定,劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的,用人单位不得依照本法第40条、第41条的规定解除劳动合同。

据此,解莉认为,公司在医疗期内解除其劳动关系构成违法。为维护自身合法权益,她向劳动争议仲裁机构申请仲裁,请求裁决公司向她支付医疗补助费478400元、医疗费1415.85元。然而,仲裁裁决驳回了她的全部申请请求。解莉不同意该裁决,遂诉至一审法院。

一审法院庭审时,公司辩称

解莉未在2018年11月请病假,亦未事后向公司履行书面请假手续。公司与解莉解除劳动合同的原因,是她向公司提供了伪造的重大疾病诊断书。对于解莉诉讼请求,公司认为,解莉无权要求公司支付其所主张的医疗费用。

此外,公司认为员工获得医疗补助费的前提条件,是其医疗期满后不能从事原工作,也不能从事单位另行安排的工作,被劳动能力鉴定委员会鉴定为5到10级伤残,且用人单位与其合法解除劳动合同时,这些条件缺一不可。而解莉要求公司承担医疗补助费没有任何法律依据。

对于解莉提出的医疗费用,公司辩称,该费用经社会保险基金报销后,个人自付费用应由解莉本人承担,其要求公司承担该医疗费没有法律及事实依据。

庭审过程中,解莉承认其未进行劳动能力鉴定。但其主张该程序应由公司发起申请,因公司未履行这一程序,依据《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条规定应向其支付医疗补助费。对此,公司不予认可。

公司辩称,根据《工伤职工劳动能力鉴定管理办法》,是否进行劳动能力鉴定应当由员工先提出申请。因公司并未收到解莉该项请求,所以,解莉应承担相应的不利后果。

## 员工诉求于法无据 法院判决不予支持

原劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》(劳部发[1995]309号)第35条规定:“请长假病的职工在医疗期满后,能从事原工作的,可以继续履行劳动合同;医疗期满后仍不能从事原工作的,由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力鉴定。被鉴定为一至四级的,应当退出劳动岗位,解除劳动关系,办理因病或非因工负伤退休退职手续,享受相应的退休退职待遇;被鉴定为五至十级的,用人单位可以解除劳动合同,并按规定支付经济补偿金和医疗补助费。”

此外,《北京市劳动合同规

定》第38条规定:“用人单位依据本规定第29条、第31条、第32条规定解除劳动合同的,应当依照国家及本市有关规定给予劳动者经济补偿;依据本规定第31条第1项规定解除劳动合同的,还应当依照国家及本市有关规定支付医疗补助费。”

由此,一审法院认为,向员工发放医疗补助的前提是由劳动能力鉴定委员会参照工伤与职业病鉴定标准进行劳动能力鉴定为5-10级、用人单位依据《北京市劳动合同规定》第31条第1项规定即“劳动者患病或者非因工负伤,医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作或者不符合国家和本市从事有关行业、工种岗位规定,用人单位无法另行安排工作的”解除劳动合同的情况下,才应当支付医疗补助费。

而劳部发[1996]354号第22条规定:“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,还应当适当增加医疗补助费。”该条规定仅规定劳动合同期满终止时才应当支付医疗补助费。本案中,解莉未进行劳动能力鉴定,公司解除劳动合同的理由亦非按照《北京市劳动合同规定》第31条第1项规定的理由,且公司解除劳动合同时解莉的医疗期尚未终结或期满,因此,解莉要求公司支付医疗补助费缺乏事实及法律依据,一审法院不予支持。

关于解莉提出的医疗费请求,因公司与负无约定或法定义务负担解莉自负的医疗费用,所以,一审法院不支持解莉的该项请求。综上,一审法院判决驳回解莉的全部诉讼请求。

解莉不服一审判决提起上诉。二审中,解莉提交其住院病历,据此主张其因患病完全丧失劳动能力,且为了做非因公负伤鉴定到某医院住院。公司则认为这些证据是虚假的,其新提供的病历不足以证明其陈述的情况。此外,解莉提交的录音亦不能证明系人社局工作人员告知其劳动能力鉴定应由公司牵头,且其没有劳动能力鉴定结果。由此,二审法院判决驳回其上诉,维持原判。

## 员工伤情已经稳定 其不愿上班怎么办?

编辑同志:

我公司员工裴某在施工中从脚手架摔下导致右胫骨骨折,住院一月后出院回家休养。期间,经公司申请后裴某被认定为工伤。裴某休养3个月后,走路已没有问题,去医院复查显示骨折处已痊愈,医生在疾病证明书上也说骨折处无大碍。可裴某一直称自己还不能正常行走,无法上班。

请问,公司在这种情况下,是否还应继续按月向裴某支付工资福利?

读者:包夏明

包夏明读者:

工伤职工依法享受工伤保险待遇,在治疗工伤期间和停工留薪期内由所在单位按月支付原工资福利待遇。

《工伤保险条例》第二十一条规定:“职工发生工伤,经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的,应当进行劳动能力鉴定。”劳动能力鉴定包括劳动功能障碍程度的等级鉴定即残等级鉴定和生活自理障碍程度的等级鉴定。

本案中,裴某在医生证明骨折处无大碍、伤情稳定治疗期结束后,你公司要求其复工,而裴某坚称无法上班,面对这种情形,你公司应当向劳动能力鉴定委员会申请对裴某进行劳动能力鉴定,以确定其是否丧失劳动能力、丧失程度以及能否返岗继续工作。

如果经鉴定构成伤残的,根据《工伤保险条例》第三十三条第二款的规定,停发原待遇,按照有关规定享受工伤伤残待遇。至于是否要返岗,得要看定残的等级。根据《工伤保险条例》第三十五条的规定,职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的,保留劳动关系,退出工作岗位;职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的,保留与用人单位的劳动关系,由用人单位安排适当工作,难以安排工作的,由用人单位按月发放伤残津贴;职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的,应当回到岗位继续工作。

《工伤保险条例》第四十二条规定:“工伤职工有下列情形之一的,停止享受工伤保险待遇:(一)丧失享受待遇条件的;(二)拒不接受劳动能力鉴定的;(三)拒绝治疗的。”据此,如果经鉴定裴某不构成伤残或者虽然构成伤残并非完全丧失劳动能力而又拒绝上班的话,或者裴某拒绝接受劳动能力鉴定的话,那么,你公司有权停发其工资福利,其他工伤保险待遇也要停止享受。

潘家永 律师

## 公司可以对工作餐未光盘的员工进行处罚吗?

近日,东方女士向本报咨询说,她所在公司对员工很关心,员工的福利也是很好的,近年来一直为员工提供免费午餐。但是,新冠肺炎疫情发生后公司便将围桌聚餐改为盒饭分餐,每人一份。此时,因为每个员工口味不一样,饭量不一样,在吃盒饭时往往要剩余一些。

为避免浪费,公司决定开展光盘行动,号召员工吃光工作餐,不浪费食物,并安排专门人员进行检查,对有剩饭的员工进行处罚。

最近一段时间,有的员工因此被罚款几十元至数百元不等,多人受到警告。其中,赵某还因

剩饭剩菜严重,被解除了劳动合同。由此,也引来一些非议。

东方女士问:公司这样做对吗?可以对工作餐未光盘的员工进行处罚吗?

### 法律分析

从东方女士反映的情况看,其所在公司的出发点不错,但其对工作餐未光盘的员工采取罚款、警告、解除劳动合同等处罚是不合适的。

《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的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。在规章制度和重大事项决定实施过程中,工会或者职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。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。”

对员工进行罚款、警告、解除劳动合同等处罚,直接涉及他们的切身利益,属于重大事项。而对

程序就出台相应的规定,对员工来说是没有效力的。另外,就上述措施的本身来说,仅仅为了节约食物避免浪费,便强行要求员工将工作餐盒饭全部吃掉,这也侵犯了职工权益,是行不通的。

一粥一饭,当思来之不易;半丝半缕,恒念物力维艰。应当说,这家公司的出发点是好的,但好事还要切合实际认真做好,不能动辄采用惩罚性措施。厉行节约,除了要对员工加强宣传教育外,还要对盒饭中的饭量与菜量按照不同档次进行分装,由员工按需自选,这样更利于实现节约的目的。

程文华 律师