

劳动合同到期后， 何种情况可以视为维持或提高劳动条件？

《劳动合同法》第四十六条第五项规定，劳动合同期满，除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依法终止固定期限劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

续订劳动合同时“维持或者提高劳动合同约定条件”的正确识别与判定，关系着劳动者在离职时能否获得经济补偿金。以下3个案例分别对相关疑问作出了详细的阐释。

【案例1】

因地区差别导致社保待遇降低，不属于维持原劳动合同条件

姚女士在公司工作已近10年。期间，公司先后与她签订数份劳动合同。2020年，公司受政策因素影响且为了进一步降低生产成本，将厂址从市区搬迁至外地某县。在公司搬迁之前，姚女士的劳动合同已经到期。由于公司新址所在县的社保待遇标准低于市区，姚女士拒绝与公司续签劳动合同，并在离职时要求公司支付经济补偿金。

公司认为，厂址搬迁并未对姚女士的生活和双方继续履行合同带来太多不便。公司承诺姚女士原待遇不变，已经确保其工资收入不会降低。至于姚女士提出的搬迁后社保待遇降低，是由于市县之间因地域及政策不同所造成的，并非公司恶意为之。因此，在姚女士执意不愿续签劳动合同的情况下，公司应视其为因自身原因不同意签订劳动合同，对其离职无需支付经济补偿金。

那么，公司是否应向姚女士支付经济补偿金呢？

【点评】

根据《劳动合同法》第四十

六条第五项规定，劳动合同期满时劳动者离职，用人单位应当向劳动者支付经济补偿金的情形包括：一是用人单位不同意续订劳动合同的；二是用人单位同意续订劳动合同，但降低劳动合同约定的条件，劳动者不同意续订的。相反，如果用人单位愿意与劳动者续签，并且维持或者提高劳动合同约定条件，而劳动者不愿意续订的，用人单位则不用支付经济补偿金。

社保待遇属于劳动合同的必备条款之一，涉及到劳资双方的权利义务，应当纳入双方续订劳动合同时的条件事项范围。在劳动报酬、用工时间制度等条件不变的情况下，社保待遇的降低不属于“维持或者提高劳动合同约定条件”。

本案中，尽管公司不是恶意降低姚女士的社保待遇，但姚女士一旦与公司续订合同，其社保待遇势必被降低。因此，姚女士因社保待遇降低而拒绝续订劳动合同时，公司应当向其支付经济补偿金。

【案例2】

续签时合同条件是否被降低，应以实际劳动条件为基准判定

丁某于2018年4月初进入公司，并与公司签订一份3年期的劳动合同。合同约定其工作岗位为内勤，基本工资为当地最低工资标准。2020年7月起，丁某的基本工资调整为3100元。

2021年3月22日，公司向丁某提出续订劳动合同，并将新的劳动合同文本交给丁某。而这份新合同文本显示，公司将丁某的基本工资约定为不低于当地最低工资标准。

丁某认为，其实际工资收入已远高于最低工资标准，可公司

提出续签的劳动合同将会降低其工资收入，因此，不同意续签劳动合同。2021年4月1日，公司通知丁某终止劳动合同，丁某要求公司支付经济补偿。

公司认为，向丁某提出续订的劳动合同并未降低原劳动合同约定的条件，既然张某某不同意续签，公司就无需向其支付经济补偿金。

【点评】

续签时劳动合同文本所约定的条件与原劳动合同文本一致，一般可认定为维持原劳动合同条件，但这不是绝对的。事实上，原劳动合同约定的条件在履行过程中并不是一成不变的，如岗位的变化、薪酬的提高等。因此，维持原劳动合同条件应当以续签劳动合同时劳动者和用人单位所实际履行的劳动合同条件来进行判定，而不应以订立劳动合同之初所约定的劳动合同条件来进行判定。

本案中，虽然原劳动合同约定丁某的基本工资不低于当地最低工资标准，但在续签劳动合同之前丁某的基本工资已明显高于当地最低工资标准了，故公司在续签时约定基本工资不低于当地最低工资标准，属于降低了实际变更后的基本工资标准，故不能认定为公司维持劳动合同约定条件。在这种情况下，丁某不同意续订劳动合同，公司应当向其支付经济补偿金。

【案例3】

续订长于原合同期限的劳动合同，应当属于提高合同条件

谭某入职时，与公司签订了一份1年期的劳动合同，合同到期日为2021年3月22日。该劳动合同到期前3天，公司发给谭某

一份续订劳动合同意见单，写明“合同期满后，本公司拟与你续订一份3年期的劳动合同，请你将个人意见记录在个人意见栏内并签名。若不认可上述条件或逾期不交此单，将视作本人拒绝续订劳动合同。”谭某在意见单上签字“同意续签合同1年”并按时间交还了意见单。

2021年3月22日，公司以谭某不愿续订合同为由，要求谭某办理离职手续，并认为续订3年期合同属于提高了劳动合同条件，鉴于谭某不愿意，故可以不支付经济补偿金。

那么，公司的理由能否成立呢？

【点评】

续订长于原合同期限的劳动合同，应属于提高了劳动合同约定条件。其理由如下：其一，劳动合同期限是订立劳动合同的9项必备条款之一，是双方当事人可以约定的劳动合同条件事项。其二，我国的劳动立法强调保护劳动者的合法权益，提倡劳资双方建立长期稳定的劳动关系，增加劳动合同期限客观上增加了用人单位解除或终止劳动关系的难度，这正是建立稳定劳动关系、保障劳动者就业权的体现。其三，增加劳动合同期限，意味着劳动者劳动报酬、社会保险等权利的增强。其四，续订长于原合同期限的劳动合同，并不会影响劳动者的自由择业权，劳动者完全可以选择预告辞职。因此，将劳动合同期限提高到较长期限，应当视为用人单位提高了劳动合同条件。

本案中，公司将劳动合同期限提高到3年，在谭某同意续订的情况下，应当服从公司提出的签订较长期限的劳动合同。由于谭某拒绝续订3年期劳动合同，故公司可以不向谭某支付经济补偿金。 潘家永 律师

员工购买虚假病假证明 骗取大额工资构成犯罪

编辑同志：

为了不上班又能拿到工资、享受相关待遇，我公司员工李某在无法从正规渠道获取医院病历记录、诊断证明书的情况下，通过从非法渠道以购买的方式取得上述证明。公司不明真相，相继有5次批准了他的休假申请。经核算，他用骗取假期的方法累计骗领病假工资4万余元，加上公司为他缴纳的社保费、公积金等1万余元，共计金额近6万元。

请问：李某的行为是否构成犯罪？

读者：饶丽丽

饶丽丽读者：

李某的行为已构成诈骗罪，应当受到刑事制裁。

诈骗罪是指以非法占有为目的，用虚构事实或者隐瞒真相的方法，骗取数额较大的公私财物的行为。本案中，李某的行为已具备该罪的构成要件：一方面，李某具有非法占有公司财物的目的。

李某之所以购买、使用医院病历记录、诊断证明书、病休建议书等，目的是为了不上班，且是从公司拿到工资、享受相关待遇，由于这种侵犯公司财产的手段和方式，既没有合同依据也没有法律依据，因而属于违法。

另一方面，李某已经实施诈骗行为。

诈骗罪中“虚构事实或者隐瞒真相”的实质，是指行为人采取的手段能够让被害人陷入错误认识，并使被害人因此而交付财物。本案中，李某故意隐瞒病历记录、诊断证明书、病休建议书等源自非法渠道购买的真相，制造自己确已患病且必须休息治疗的假象，使公司基于错误认识，认可李某的谎言，并基于相关规定向李某支付工资，缴纳社保费、公积金等。相反，如果李某如实相告，公司断然不会这样做。

再一方面，李某必须受到刑事追究。

诈骗罪是一种数额型犯罪，即只要诈骗的财物在“数额较大”以上就必须受到制裁。就追究刑事责任的标准，最高人民法院、最高人民检察院《关于办理诈骗刑事案件具体应用法律若干问题的解释》第一条第一款规定：“诈骗公私财物价值三千元至一万元以上、三万元至十万元以上、五十万元以上的，应当分别认定为刑法第二百六十六条规定的‘数额较大’‘数额巨大’‘数额特别巨大’。”正因为李某的涉案金额近6万元，属“数额巨大”，所以，李某难逃罪责。 廖春梅 法官

职工发生工伤后应当如何维权？

案情简介

2020年3月，建筑工人小董在施工中不慎从脚手架上跌落，造成九级伤残。在治疗期间，公司称出于人道主义为他支付了医疗费2.2万元。由于公司未为他缴纳工伤保险，亦不为他申请工伤认定，他自行向人社部门提出了申请。被认定为工伤后，公司仍然拒绝向他支付工伤待遇。近日，法院判令向他支付医疗费、伤残补助金等18万元。

法律分析

从小董的工伤维权经历可以看出，劳动者只有做到以下几点才能更好地维护自身合法权益：

一是弄清什么是工伤。依据《工伤保险条例》等法律法规规定，下列情形属于工伤：1.在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的。2.工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的。3.在工作时间和工作场所内，因履行工作职责

受到暴力等意外伤害的。4.患职业病的。5.因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的。6.在上下班途中，受到机动车事故伤害的。

职工有下列情形之一的，应当视同为工伤：1.在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的。2.在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的。3.职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。

另外，根据《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》，职工在“上下班途中”遇到以下四种情形，可以认定工伤：1.在合理时间内往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途中；2.在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理路线的上下班途中；3.从事属于日常工作生活所需要的活动，且在合理时间和合理路线的上下班途中；4.在合理时间内

其他合理路线的上下班途中。

二是及时进行工伤认定。《工伤保险条例》第十七条规定，职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。用人单位未及时向工伤认定申请的，工伤职工或者其直系亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。

三是进行劳动能力鉴定。劳动能力鉴定，是指劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度的等级鉴定。劳动功能障碍分为10个伤残等级，最重的为1级，最轻的为10级。劳动能力鉴定是合理确定工伤保险待遇的基础。工伤者经治疗伤情相对稳定后，

如果认为有残疾或影响劳动能力的，本人或其直系亲属可向设区的市级劳动能力鉴定委员会提出鉴定申请。工伤者如果对鉴定结论不服，应当自收到鉴定结论之日起15日内向省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会提出再次鉴定申请，省级劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论为最终结论。劳动能力鉴定结论作出1年后，如果工伤职工认为自己的伤残情况发生变化，可向劳动能力鉴定委员会提出复查鉴定申请，由劳动能力鉴定委员会依据国家标准对其进行复查鉴定。

四是申请工伤待遇。工伤职工经劳动能力鉴定委员会鉴定，确定伤残等级后，享受相应的待遇。如果工伤职工对社会保险机构核定的工伤保险待遇标准有异议，或者对经办机构不依法支付其工伤保险待遇、不依法为其调整工伤保险待遇或者停止其工伤保险待遇有异议的，可以通过申请复查和行政复议、行政诉讼的方式处理。

张兆利 律师