

哪些情形不能索要二倍工资?

《劳动合同法》第十条规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。”第八十二条规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”这些规定虽然明确规定了用人单位应当向劳动者支付二倍工资的情形，但在实践中还有3种特殊情况让用人单位和劳动者拿捏不准，以下案例分别对相关问题作出了详细解读。



邵怡明 绘图

【案例1】 合同期满留用，是否有权索要二倍工资？

2021年3月31日，林女士与公司为期三年的劳动合同到期。此时，公司没有让林女士离职，林女士也愿意在原岗位、保持原工资情况下继续工作就留了下来，且没有提出任何异议。到了2021年8月31日，公司突然让林女士离职走人。林女士虽然同意离职，但要求公司支付合同期满后、留用期间没有签订书面劳动合同的二倍工资。对此，公司一口拒绝。

【点评】

公司应当向林女士支付留用期间未签订书面劳动合同的二倍工资。

本案中，林女士的劳动合同期满后，虽然她继续留在公司工作，但原劳动合同项下的用工关系已经结束。此时，林女士与公司之间形成了新的劳动关系，公司有义务与林女士重新订立书面劳动合同。可是，公司没有与林女士签订书面劳动合同，该行为是对《劳动合同法》第十条规定，即“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同”的违反，应当依据《劳动合同法》第八十二条

规定承担责任，即用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

【案例2】 入职超过十一个月，是否有权索要二倍工资？

肖女士正好在一家公司工作12个月后，公司提出解除劳动合同。肖女士随即以公司一直没有与她签订书面劳动合同为由，要求公司向她支付12个月的二倍工资。因被公司拒绝而引发仲裁、诉讼后，仲裁机构和法院均认为公司只需向肖女士支付11个月时间的二倍工资。

“是不是仲裁和法院都弄错了？”肖女士满脸疑惑。

【点评】

劳动争议仲裁机构和法院的处理并无不当。

《劳动合同法实施条例》第七条规定：“用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。”

以上规定表明，用人单位向劳动者支付未签订书面劳动合同二倍工资的最长期限为11个月。如果超过12个月，用人单位应与劳动者签订无固定期限劳动合同。因此，公司只需要向肖女士支付11个月的二倍工资。

【案例3】

超过一年追偿期限，是否有权索要二倍工资？

方女士在一家公司工作9个月后，公司与她签订了为期两年的书面劳动合同。2021年11月15日，方女士因书面劳动合同到期而离职时，要求公司支付两年前没有签订书面劳动合同期间的双倍工资。因被公司拒绝，方女士先后申请劳动争议仲裁、提起诉讼，可仲裁机构、法院分别裁决或判决驳回了方女士的请求。

【点评】

方女士追索因未签订书面劳动合同需要支付的二倍工资的权利已经“过期作废”。在这里，二倍工资包括两部分，一部分是劳动者依《工资支付暂行规定》第三条规定获得的正常劳动报酬，另一部分是用人单位因违反法律规定没有与劳动者签订书面劳动合同应当承担的惩罚性赔偿，其性质不属于《工资支付暂行规定》第三条规定的工资报酬。

对于正常的劳动报酬，根据《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第四款规定，在劳动关系存续期间劳动者提出支付主张不受一年仲裁时效期间的限制，但是劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。对于惩罚性赔偿，则应根据《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款之规定处理，即时效从劳动者知道或者应当知道权利被侵害之日起一年。正因为方女士索要二倍工资时权利侵害已经达到两年时间，所以，其失去了胜诉权。

颜梅生 法官

这些交通事故赔偿，保险公司不能不赔！

交通事故损害赔偿案件中，投保人或被保险人经常遭遇保险公司所谓的违法驾驶不赔、驾照未换领不赔、非医保用药不赔等不予理赔的理由，而事实并非如此，以下3个案例对此作出了法律解析。

【案例1】

违法驾驶发生事故，交强险要赔

2021年2月26日晚，职工蔡某醉酒驾车途中撞伤行人邹某。交警认定蔡某负事故全责。蔡某要求保险公司在交强险限额内赔偿邹某的损失，保险公司认为蔡某是醉酒发生事故，自己可免责。那么，保险公司的辩解能成立吗？

【点评】

该辩解不能成立。

《最高人民法院关于审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》（以下简称《司法解释》）第18条规定，有下列情形之一导致第三人人身损害，当事人请求保险公司在交强险限额内予以赔偿，法院应予支持：（1）驾驶人未取得驾驶资格或未取得相应驾驶资格的；（2）醉酒、服用毒品后驾车发生交通事故的；（3）驾驶人故意制造交通事故的。因此，有上述

违法驾驶行为导致事故造成他人损害的，交强险保险公司应当对人身损害部分负责赔偿。本案中，保险公司应在交强险12.2万元的限额内理赔。

【案例2】

非医保药费，保险公司也得赔

2020年10月9日，职工孙某驾车撞伤行人陈某，交警认定孙某负事故全责。陈某住院的医疗费中有6912元属于非医保药费，在理赔时保险公司表示，保险合同已约定“保险人按照国家基本医疗保险的标准核定医疗费用的赔偿金额”，即“医保外用药不予理赔”。陈某诉至法院，法院经审理，没有支持保险公司的抗辩理由。

【点评】

法律并无“医保外用药不予理赔”之规定。

保险合同涉及的不仅仅是保险人和被保险人的关系，还涉及第三人的利益，依据民法基本原理，非经第三人同意，合同双方不能对第三人的合法利益作出限制。“医保外用药不予理赔”属于格式条款，交通事故受害人并没有参与保险合同的订立，让受害人接受该条款有失公平。此外，在治疗中，由医生根据病情

决定用药，受害人和投保人均无法掌控。因此在司法实践中，法院会判决保险公司赔偿非医保药费的。

【案例3】

伤者擅自转院，并非保险拒赔理由

职工朱某骑车时被冯某驾车撞倒受伤，在区医院住院治疗。两周后，朱某自行转院到三甲医院治疗20天，并接受了全关节置换术，医药费高达6万余元。事后，保险公司提出朱某转院既无区医院证明也未经交警部门同意，转院治疗所产生的医疗费保险不赔。那么，这种说法对吗？

【点评】

保险公司的说法不对。

《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第19条规定：“医疗费根据医疗机构出具的医药费、住院费等收款凭证，结合病历和诊断证明等相关证据确定。赔偿义务人对治疗的必要性和合理性有争议的，应当承担相应的举证责任。”可见，转院治疗是否须经批准，不在其中。赔偿义务人如果没有充分的证据否认转院治疗的必要性和合理性，则不得拒绝承担医疗费。

潘家永 律师

女工孕期主动流产可享生育保险待遇

编辑同志：

我前往医院进行唐氏筛查，得知所怀胎儿发育严重异常后选择了人工流产手术。鉴于公司没有为我缴纳生育保险费，导致我无法要求社会保险经办机构报销医疗费用、给予生育津贴，我曾要求公司承担，但公司认为我只是流产并非生育孩子，不能享受相应待遇。

请问：公司的理由成立吗？

读者：陈佳芬

陈佳芬读者：

公司的理由不能成立。

一方面，公司违反了法定义务。

《社会保险法》第五十三条、第五十八条分别规定：“职工应当参加生育保险，由用人单位按照国家规定缴纳生育保险费，职工不缴纳生育保险费。”“用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。”即限期为职工缴纳生育保险费是用人单位的法定义务，公司未予办理，无疑与之相违。

另一方面，流产也能享受生育保险待遇。

《女职工劳动保护特别规定》第七条第二款、第八条分别规定：“女职工怀孕未满4个月

流产的，享受15天产假；怀孕满4个月流产的，享受42天产假。”“女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。女职工生育或者流产的医疗费用，按照生育保险规定的项目和标准，对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，由用人单位支付。”即流产也有产假，照样可以享有生育津贴、医疗费用方面的待遇，公司不能拿你并非生育孩子说事。

就上述医疗费用和津贴的范围，《社会保险法》第五十五条、第五十六条分别规定：“生育医疗费用包括下列各项：（一）生育的医疗费用；（二）计划生育的医疗费用；（三）法律、法规规定的其他项目费用。”“职工有下列情形之一的，可以按照国家规定享受生育津贴：（一）女职工生育享受产假；（二）享受计划生育手术休假；（三）法律、法规规定的其他情形。生育津贴按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发。”

颜东岳 法官