

员工受工伤后久治不愈

# 公司到期终止劳动合同是否合法？

□本报记者 赵新政

在参加公司组织的活动时，储婷歌（化名）不慎摔伤。一年后，她被认定为工伤。可是，直到劳动合同到期其仍未痊愈，也未进行劳动能力鉴定。而此时，公司决定终止其劳动合同。

又过了2年，储婷歌连续做了两次劳动能力鉴定，结果均为8级伤残。她认为自己因工负伤留下的后遗症至今仍在接受治疗，公司不得与其解除劳动关系，故要求公司继续履行劳动合同，并向其支付3个月停工留薪期工资16.6万元。

法院认为，储婷歌的伤残等级不属于不能终止劳动合同的情形，其于4年前发生工伤又后续发病，至今已远超24个月的期限，其以伤情未痊愈为由要求继续履行劳动合同缺乏依据。由于用人单位在工伤职工尚未作出劳动能力鉴定结论时不得与之解除或者终止劳动合同，故于5月10日终审判决双方劳动合同顺延至劳动能力鉴定作出之日，公司向储婷歌支付相应期间病假工资4400元。

## 员工参加公司活动不慎摔成八级伤残

储婷歌于2017年6月2日入职，先后担任公司助理总裁、集团战略投资部总经理等高管职务。期间，双方签订了入职当日至2020年7月31日的固定期限劳动合同，合同约定其月工资标准为57200元。

作为劳动合同附件的公司《考勤休假管理办法》规定，员工因病需要治疗和休养的可申请病假。病假超过3天者，须提交员工本人基本医疗保险指定医院的有效证明，包括但不限于检查记录、病历……1个月度内累计病假天数不满全月的为短期病假，该期间内按正常日工资标准的50%发放病假工资。连续病假天数满1个月的为长期病假，从第2个月起按最低工资标准发放病假工资。

2018年7月7日，储婷歌参加公司组织的活动不慎摔伤。经公司申请，储婷歌于2019年8月30日被认定为工伤。

对于休假情况，公司认可储婷歌在2020年6月5日至19日、6月26日至7月1日、7月2日至20日期间休病假，并按短期病假标准核算储婷歌的病假工资。储婷歌在2020年6月25日至7月31日的缺勤应在同年7月的工资中扣除，2020年6月5日至19日的病假应在同年6月考勤中扣除，但2020年6月少扣1天，在7月又扣除了一天6月的病假。

不过，双方对于2020年6月22日至24日、7月21日至31日期间储婷歌是否为病假存在分歧。储婷歌主张在上述期间其有诊断记录，但没有2020年7月21日至7月31日期间请假的相关证据。为证明其主张，她提交了2020年6月18日、7月23日分别由医院出具的建议其全休2周的诊断证明。

公司认可2020年6月18日诊断证明的形式真实性，不认可7月23日诊断证明书的真实性，亦不认可证明目的，主张上述期间储婷歌属于旷工。期间，公司多次要求储婷歌解释缺勤原因或者提交请假，但其没有提交相应的请假材料。

公司称，储婷歌曾在2020年8月3日通过邮件请了2020年7月2日至20日的病假，虽然请假晚了，但公司依然视为有效。为证明该主张，公司提交了相关电子邮件。在电子邮件中，公司多次提及并要求储婷歌说明2020年6月22日至24日缺勤的原因，储婷歌未在邮件中告知其有相应诊断证明的情况，亦未后补相关请假手续。

2022年4月2日，储婷歌被鉴定为8级伤残。同年7月25日，经再次鉴定，储婷歌仍属于8级伤残。

## 劳动合同到期终止 员工要求继续履行

2020年7月31日，公司以劳动合同到期为由，与储婷歌解除劳动合同。储婷歌要求公司继续履行劳动合同为由申请劳动争议仲裁，仲裁裁决双方继续履行劳动合同。此后，本案诉至一审法院。

储婷歌诉称，其发生工伤后，于2020年5月再次病发，至今生活不能自理，一直没有康复。2022年7月，劳动能力鉴定委员会对其进行劳动能力鉴定后出现了大小便失禁等问题，现在还在做持续的治疗，因此，还属于工伤的康复期，不能解除劳动关系。另外，其发生工伤后公司未安排治疗期。其后续病发开始入院治疗，应当享受治疗期，公司应向其支付3个月的停工留薪期工资，即2020年7月1日至2020年9月30日的工资合计16.6万元。

公司不认可储婷歌的主张，称在劳动合同到期前公司曾经5次通知储婷歌进行劳动能力鉴定，但其始终拒绝。无奈，公司只能合法终止劳动合同。储婷歌辩称，公司通知终止劳动合同时，她仍在住院治疗，至今没有康复。由于鉴定中心告知其身体痊愈才能进行劳动能力鉴定，故其并非无正当理由拒绝配合。

公司主张，储婷歌2018年7月7日受伤后请假到同年7月25日，此后一直正常工作至2020年5月15日。停工留薪期应当从工伤发生开始计算的，重新进行劳动能力鉴定不会导致停工留薪期重新计算。由于双方2020年7月31日已经解除劳动关系，所以，公司不应当支付储婷歌2020年8月、9月的工资。

## 劳动能力尚未鉴定 不得解除劳动关系

一审法院认为，依据《北京市工伤职工停工留薪期管理办法》第12条规定，工伤职工在停工留薪期内或者尚未作出劳动能力鉴定结论的，用人单位不得与之解除或者终止劳动合同。公司虽然主张因储婷歌的原因导致在2020年7月31日前没有做劳动能力鉴定，但是公司并未将不做劳动能力鉴定的相应后果提前告知储婷歌。在此情况下，2020年7月31日储婷歌尚未进行劳动能力鉴定，公司不得与之终止劳动合同。鉴于储婷歌的劳动能力再次鉴定、确认结论通知书于2022年7月25日做出，双方的劳动合同应自动顺延至2022年7月25日。

储婷歌于2018年7月7日因参加公司组织的活动受伤，2019年8月30日被认定为工伤，其要求支付2020年8月1日至9月30日期间停工留薪工资的诉讼请求缺乏依据。对于储婷歌2020年7月的

工资，其在本次庭审中提交了涵盖2020年6月22日至6月24日、7月23日至7月31日的诊断证明，但未提交证据证明其将上述诊断证明提交给公司，亦未就上述日期需要请病假做过相应的请假申请，在公司通过邮件多次让其解释时其未做出回复，在此种情况下公司将上述日期记作旷工并无不当。结合储婷歌在2020年6月和7月的出勤情况及已经发放的工资情况，经核算，其2020年7月的工资并不存在差额。

关于储婷歌2020年8月和9月的工资，其主张在公司终止劳动合同后，其一直在住院治疗，基于医疗机构的规定，其住院每次只能是半个月，之后办理出院再办理住院，至今一直在治疗而没有康复。鉴于此种情况，公司应按照国家《考勤及休假管理办法》向其支付病假工资。综上，一审法院判决双方继续履行劳动合同至2022年7月25日、公司支付储婷歌2020年8月1日至9月30日的病假工资4400元。

储婷歌不服该判决提起上诉。二审法院认为，储婷歌两次劳动能力鉴定结论都确定其达到伤残8级，故其不属于不能终止劳动合同的情形。因停工留薪期一般不超过12个月，即使延长也不得超过12个月。储婷歌因工伤后续发病，至今已远超24个月的期限，其以伤情未痊愈为由要求继续履行劳动合同，缺乏依据。

《北京市工伤职工停工留薪期管理办法》第12条规定，工伤职工在停工留薪期内或者尚未作出劳动能力鉴定结论的，用人单位不得与之解除或者终止劳动合同。一审法院根据劳动能力鉴定作出时间认定公司与储婷歌之间的劳动合同自动顺延至2022年7月25日并无不当，应予支持。鉴于原审认定事实清楚，适用法律正确，二审法院终审判决驳回上诉，维持原判。

## 有遗嘱也有遗赠协议 遗产应当按哪个处理？

编辑同志：

徐某和丈夫沈某因工作原因结识小吴姑娘，并于1984年开始一起生活。徐某夫妇因未生育子女，就在1998年与小吴签订遗赠扶养协议，约定由小吴为他们养老送终，他们过世后，名下房产及存款由小吴继承。沈某去世后，徐某于2010年2月又立下遗嘱，内容为“老伴去世后的这几年，我与小吴相处不快，现宣布我去世后，房产及存款由我妹妹继承。”小吴对此毫不知情，仍然像往常一样照料着徐女士，在徐某生病期间日夜相伴。不久前，徐某去世，小吴料理了后事。现在，徐某的妹妹拿出遗嘱，要求继承其姐姐名下的房屋及存款，因此与小吴发生继承权纠纷。

请问：该遗产究竟按遗嘱办理还是按遗赠扶养协议办理？ 读者：吴林萌

吴林萌读者：

在我国，遗产继承方式主要包括四种，一是遗嘱继承，即自然人在生前订立遗嘱，将个人财产指定由法定继承人中的一人或者数人继承；二是遗赠，即自然人生前订立遗嘱，将遗产赠与国家、集体或者法定继承人以外的人；三是遗赠扶养协议，即自然人与扶养人（指继承人以外的组织或者个人）订立协议，由扶养人负担该自然人生养死葬的义务，该自然人的全部或部分财产在其死后转归扶养人所有；四是法定继承，即在上述三种继承方式都不存在的情况下，由法律直接规定继承人的范围、继承顺序、遗产分配原则。

《民法典》第一千一百二十三条规定：“继承开始后，按照法定继承办理；有遗嘱的，按照遗嘱继承或者遗赠办理；有遗赠扶养协议的，按照协议办理。”《最高人民法院关于适用〈民法典〉继承编的解释（一）》第三条规定：“被继承人生前与他人订有遗赠扶养协议，同时又立有遗嘱的，继承开始后，如果遗赠扶养协议与遗嘱没有抵触，遗产分别按协议和遗嘱处理；如果有抵触，按协议处理，与协议抵触的遗嘱全部或者部分无效。”由此可见，遗产继承的顺序是遗赠扶养协议优先，其次是遗嘱继承或遗赠，最后才是法定继承。对同一遗产，当既有遗赠扶养协议又存在遗嘱或遗赠的情况下，无论签订时间早晚，都应优先适用遗赠扶养协议。

本案中，徐某夫妇所立的遗赠扶养协议真实有效，徐某在去世前尽管与小吴相处不睦，但小吴多年来已尽到对徐某的主要扶养义务，且操办了徐某的后事，故对该遗赠扶养协议应予确认。徐某虽给妹妹留有遗嘱，但该遗嘱内容与遗赠扶养协议相抵触，因此，根据上述规定，徐某留下的房屋及存款应当由小吴继承。

潘家永 律师

## 劳动合同到期未续签，单位应付二倍工资

赵某入职时，与公司签订了期限为2021年4月1日至2022年3月31日的劳动合同。合同到期后，赵某在公司工作，公司继续为其支付工资并缴纳社会保险，但双方均未提出续签劳动合同。2022年10月22日，双方解除劳动关系。同年12月，赵某申请仲裁，要求公司支付2022年4月1日至10月22日未续签劳动合同二倍工资差额。

公司主张劳动合同到期后赵某未提出续签劳动合同，且其按原合同一直履行义务，未对赵某造成损害，故无需支付未签订劳

动合同二倍工资差额。

### 仲裁裁决

经审理，仲裁委裁决公司向赵某支付相应期间未签订劳动合同二倍工资差额80275.86元。

### 案件评析

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议，《劳动合同法》第10条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。第82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。因此，用人单位依法及时与劳动者签订劳动合同，既是履行其法定义务的表现，也是对用人单位和劳动者之间权利义务的最好规范。

根据上述法律规定，法律仅赋予用人单位在初次与劳动者建立劳动关系时一个月的宽限期，即建立劳动关系的第一个

月无需支付未签订劳动合同双倍工资。如劳动合同期满后未再续订劳动合同，劳动者仍在用人单位继续工作的，因用人单位对原劳动合同期满和继续用工的法律后果有预期，不再给予一个月的宽限期，应自原劳动合同期满次日承担未订立劳动合同的法律后果。

本案中，双方签订的第一次劳动合同期满后，公司未及时与赵某续签劳动合同，已违反法律规定。因此，公司向赵某支付二倍工资差额。

大兴区劳动人事争议仲裁院 耿正