

当工伤停工留薪期遇上法定退休年龄 职工的合法权益应当如何保障？

因用人单位未在法定期间为劳动者申请工伤认定，且以劳动合同到期为由解除双方之间的劳动关系，劳动者请求社会保险经办机构核销医药费费用时未获批准。在此情况下，这些费用应该由谁承担？劳动者可否请求用人单位支付违法解除劳动合同赔偿金呢？本文对相关疑问作出了法律解析。

职工自行申请工伤认定，公司却以劳动合同期限届满为由解除劳动合同关系

2013年6月1日，李淑艳（化名）入职一家塑料包装公司，从事产品质量检查工作。双方签订的一年期劳动合同期限至2014年5月31日。该合同到期后，她继续在包装公司工作，但双方未再续签劳动合同。社保缴费情况显示，包装公司自2013年6月至2023年9月一直为她缴纳社会保险费用。

2023年3月12日，李淑艳在下班途中发生交通事故。为此，她被送医院住院治疗64天，共计支付医疗费68002.5元。出院后，医院陆续为她开具休养至2024年4月14日的诊断证明。

2023年10月25日，李淑艳向人社部门申请工伤认定。2024年6月9日，她被认定为工伤。经劳动能力鉴定机构鉴定，她所受事故伤害构成九级伤残。

可是，在李淑艳申请工伤认定前的2023年9月30日，包装公司决定解除她的劳动合同。该解除劳动合同通知书载明的理由，是其劳动合同期限届满到期终止。该快递通知书因她拒收，被退回包装公司。

此后，包装公司欲与李淑艳

续签劳动合同至2024年5月31日，但因双方未达成合意而作罢。但自2023年9月起，包装公司停止为她缴纳社保费用。

职工请求确认公司解除劳动合同关系违法，仲裁机构因其已达退休年龄不予受理

李淑艳在劳动合同被解除后，向当地劳动争议仲裁机构提起仲裁申请。因她此时已经达到法定退休年龄，仲裁机构于2024年7月11日作出不予受理决定。此后，她诉至一审法院请求：1.确认包装公司解除其劳动合同、中断缴纳社保费用的行为违法，并为她补缴社保费用；2.判令包装公司向她支付违法解除劳动合同赔偿金101055.1元，支付其两次住院期间的医疗费、误工费、一次性就业补助金等费用。

包装公司辩称，其因李淑艳达到法定退休年龄终止双方之间的劳动关系，符合法律规定。在职期间，已经依法为李淑艳缴纳了工伤保险。由于李淑艳已经达到法定退休年龄无需再就业，所以，其无需向李淑艳支付一次性伤残就业补助金。此外，其已足额支付李淑艳的工资，不存在拖欠现象。

停工留薪期内解除劳动合同关系属违法，法院判令公司承担经济赔偿责任

一审法院审理认为，根据工伤职工停工留薪期相关规定，可以确认李淑艳因胫骨骨折的停工留薪期为9个月。

对于李淑艳请求确认包装公司解除劳动合同关系构成违法事宜，一审法院认为，《工伤保险条例》等法律法规明确规定，在停

工留薪期内，除法律规定的情形外，用人单位不得与工伤职工解除或终止劳动关系。本案中，李淑艳2023年3月12日发生工伤，其停工留薪期期限届满日为2023年12月12日。可是，包装公司在李淑艳停工留薪期满前的2023年9月30日以劳动合同到期为由与其终止劳动合同，显然属于违法。

根据《劳动合同法》第87条规定，包装公司应向李淑艳支付违法终止劳动合同赔偿金。一审法院综合双方提交的证据，确认李淑艳终止劳动合同前12个月平均工资为3203.75元，结合其在包装公司的工作时间，经核算其终止劳动合同赔偿金为67279元。因包装公司已向李淑艳支付2023年9月30日前的工资，包装公司还应支付李淑艳停工留薪期工资余额8176元。

对于李淑艳主张的医疗费报销事宜，根据《社会保险法》《工伤保险条例》相关规定，用人单位未在规定的时限内提交工伤认定申请，在此期间发生的符合《工伤保险条例》规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。据此，一审法院认为，李淑艳第一次住院医疗费68002.5元，应由包装公司负担。李淑艳的第二次住院医疗费用15354.24元，因包装公司终止双方劳动关系未为李淑艳缴纳社会保险费导致其无法到人社部门报销医疗费，该部分费用亦由包装公司负担。

李淑艳发生工伤后两次住院治疗73天，一审法院按照当地标准核算后，认定包装公司应当向其支付住院伙食补助费1871元、护理费9413元。二次手术误工费指李淑艳在工伤事故发生后的后续取钢板费用，参照停工留薪期工资计算方法及医院开具的休

假时间及住院时间，计算结果为9611元。

关于一次性伤残就业补助金，一审法院认为，工伤职工与用人单位解除或者终止劳动合同时达到法定退休年龄或者按规定办理了退休手续的，不应支付一次性伤残就业补助金。本案中，双方解除劳动关系的时间为2023年9月30日，此时李淑艳已达到退休年龄，故李淑艳主张一次性伤残就业补助金缺乏事实及法律依据，不予支持。

综上，一审法院判决：1.确认包装公司与李淑艳终止劳动关系行为违法；2.包装公司应支付李淑艳违法终止劳动关系赔偿金67279元、医疗费83357元、停工留薪期工资8176元、住院伙食补助费1871元、护理费9413元、二次治疗停工留薪期和病假工资9611元，各项费用共计178150元。

包装公司不服一审判决上诉后，二审法院经审理于近日判决驳回上诉，维持原判。

【评析】

一般情况下，劳动关系解除后，用人单位不再承担劳动者再次住院治疗的相关费用。本案中，法院之所以支持李淑艳被解除劳动合同后二次医疗期间的医疗费用，主要理由是李淑艳在二次医疗期间与包装公司之间的劳动关系是否存续尚不明确，具体解除时间由一审法院经审理认定的时间而确定。况且，李淑艳需要休养3个月是因对工伤事故的二次治疗后产生的，为保护工伤职工的合法权益，按病假向其发放工资既是对劳动者合法权益的保护，也有充分的法律依据。因此，法院的判决是客观公正的。

杨学友 检察官

劳动合同续延一次后， 是否属于“连续订立二次固定期限劳动合同”？

读者马弘（化名）在咨询时说，他入职公司时，双方签订了为期2年的劳动合同。该份劳动合同中有一个特别条款：本合同到期前1个月内，若双方未以书面形式提出异议，其有效期自动续延2年，以后依次类推。因此，在一份劳动合同期满后，公司通知他劳动合同将自动续延2年，他表示同意。

现在，自动续延2年的劳动合同又到期了，公司再次通知他续延2年。他听人说，法律规定在连续签订过二次固定期限劳动合同后，劳动者就可以要求再签一份无固定期限劳动合同了。而公司这么做，无疑是会让他丧失这个权利。

他想知道：法律允许用人单位这么操作吗？

法律分析

对于用人单位自动续延劳动合同期限的做法，法律未作禁止性规定，但是，这种做法

不能侵犯劳动者的权利。

《劳动合同法》第十四条第二款规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。”该规定中的第三项规定表明，在第二次固定期限劳动合同期满后，是否续订即第三次签订劳动合同的主动权以及是否签订无固定期限劳动合同的选择权在劳动者手中，用人单位不享有选择权和

拒绝权；只要劳动者提出或者同意续订，且未提出只订立固定期限劳动合同的，用人单位就应当与劳动者订立无固定期限劳动合同。

然而，现实中的一些用人单位不讲诚信，试图采用各种手段来规避订立无固定期限劳动合同的义务，侵害劳动者权益。为此，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》第十条规定：“有下列情形之一的，人民法院应认定为符合劳动合同法第十四条第二款第三项‘连续订立二次固定期限劳动合同’的规定：（一）用人单位与劳动者协商延长劳动合同期限累计达到一年以上，延长期限届满的；（二）用人单位与劳动者约定劳动合同期满后自动续延，续延期限届满的；（三）劳动者非因本人原因仍在原工作场所、工作岗位工作，用人单位变换劳动合同订立主体，但继续对劳动者进行劳动管理，合同期限届满的；

（四）以其他违反诚信原则的规避行为再次订立劳动合同，期限届满的。”

根据上述规定，在公司与马弘首次自动续延的2年期满后，就应当认定为双方已经“连续订立二次固定期限劳动合同”。如果马弘不存在《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，就有资格要求公司与其订立无固定期限劳动合同。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十四条第二款规定：“根据劳动合同法第十四条规定，用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同而未签订的，人民法院可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，并以原劳动合同确定双方的权利义务关系。”据此，在公司拒绝与马弘订立无固定期限劳动合同的情况下，可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系。

潘家永 律师

私家车玩危险越野 保险公司有权拒绝理赔

编辑同志：

我自己的普通家用小汽车在保险公司投保商业保险后，为追求刺激，时常驾驶该车前往崇山峻岭等危险地域越野。一个月前，在经过一处断崖时车辆滑落。虽然我因跳车受点轻伤，但小车已经摔报废。

请问：在保险公司不知道相应情形的情况下，其应否承担理赔责任？

读者：王乐乐（化名）

王乐乐读者：

保险公司无需承担理赔责任。

《保险法》第五十二条规定：“在合同有效期内，保险标的的危险程度显著增加的，被保险人应当按照合同约定及时通知保险人，保险人可以按照合同约定增加保险费或者解除合同。保险人解除合同的，应当将已收取的保险费，按照合同约定扣除自保险责任开始之日起至合同解除之日止应收的部分后，退还投保人。被保险人未履行前款规定的通知义务的，因保险标的的危险程度显著增加而发生的保险事故，保险人不承担赔偿保险金的责任。”

与之对应，你能否就家用车辆获得保险理赔，取决于你的行为是否构成“危险程度显著增加”。所谓“危险程度显著增加”是指保险合同有效期内保险标的发生保险事故的可能性显著超出订立时的预估水平。其构成要件包括显著性（影响费率或合同存续）、未曾估计性（超出缔约时预估范围）、持续性（非短暂变化）。

对此，《最高人民法院关于适用〈保险法〉若干问题的解释（四）》第四条规定：“人民法院认定保险标的是否构成保险法第四十九条、第五十二条规定的‘危险程度显著增加’时，应当综合考虑以下因素：（一）保险标的用途的改变；（二）保险标的使用范围的改变；（三）保险标的所处环境的变化；（四）保险标的因改装等原因引起的变化；（五）保险标的使用人或者管理人的改变；（六）危险程度增加持续的时间；（七）其他可能导致危险程度显著增加的因素。保险标的危险程度虽然增加，但增加的危险属于保险合同订立时保险人预见或者应当预见的保险合同承保范围的，不构成危险程度显著增加。”

结合本案，你明知所投保的只是普通商业车险而非在危险地域越野却时常冒险，明知冒险超出保险公司的预估范围，却没有事先通知保险公司，无疑是对家用车辆用途、使用环境的持续性改变，即构成“危险程度显著增加”，保险公司自然有权拒绝理赔。 颜梅生 法官