

工伤职工停工留薪期满，后续治疗费用谁负担？

根据法律规定，工伤职工评定伤残等级后停发原待遇，按规定享受伤残待遇。虽然法规有“工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇”之规定，但该情形通常是指经鉴定延长医疗期后的待遇。对于未经鉴定却继续医疗的各项待遇应如何解决呢？本文结合具体案例进行解析。

职工因工负伤致残，停工留薪期满后医疗费用无法报销

2019年8月20日，已经57周岁的段志海（化名）经老乡介绍到某公司从事电工工作，双方约定月工资为3000元。同年9月14日，他在工作中被突然坍塌的设备砸伤，经送医救治诊断为双足压砸伤。2020年7月3日，他被人社部门认定为工伤。经劳动能力鉴定委员会鉴定，他构成八级伤残，停工留薪期自2019年10月20日开始至2020年9月18日止。

停工留薪期结束后，段志海于2020年9月20日又因右足拇指残端不适住院治疗，医生诊断为：右足拇指残端神经瘤、右足拇指截断术残端综合征。他此次住院144天，期间均为二级护理，合计支付医疗费37097.69元。出院后，他又花费门诊复检检查治疗费3332.46元。

2022年10月24日，人社部门作出《工伤认定补正工伤诊断通知书》，认定段志海所受工伤补正后的诊断结论为：右足拇指残端的神经瘤、右足背腱鞘巨细胞瘤、右足拇指截断术残端综合症。

从2020年8月19日起至2021年3月3日止，段志海每月开具诊断证明，每次均建议休息一个月。他通过微信将诊断书照片发

给公司工作人员。2022年12月20日，段志海在年满60周岁时与公司解除劳动合同。

公司因未为段志海缴纳包括工伤在内的社会保险，其仅对段志海的八级伤残待遇予以赔偿，而对段志海停工留薪期满后继续治疗的医疗费、住院伙食补助费、护理费、误工费等未进行处理。公司拒绝赔偿的理由是不予认可这些开支。

一审判决支持追偿停工留薪期满后医疗费用，公司不服提起上诉

2021年11月24日，段志海向劳动争议仲裁机构提出申请，请求裁决公司向其支付2020年10月至2021年3月期间病假期工资12600元、医药费38137.07元、住院护理费21456元、住院伙食补助费5760元、交通费903元。

经审理，2022年1月5日，仲裁机构裁决公司向段志海支付：1.2020年10月至2021年3月病假期工资7728元；2.医疗费38137.07元；3.住院护理费12960元；4.住院伙食补助费3597.1元；5.交通费864元。

段志海及公司均不服该裁决，向一审法院提起诉讼。

段志海的诉讼请求包括公司向其支付2019年9月14日至2021年1月医疗费12358.74元、停工留薪期间的工资差额、未签订书面劳动合同的二倍工资等。一审法院作出的判决，对段志海主张的2020年10月之后的工资等未予支持。

公司不服该判决提起上诉，二审法院裁定撤销原判，发回重审。期间，公司申请对段志海住院期间医疗费中不符合《基本医疗保险、工伤保险和生育保险药

品目录》中乙类及丙类品种及金额进行鉴定；对段志海因本次医疗导致的伤情产生护理期、营养期进行鉴定。一审法院经两次委托，两家鉴定机构分别作出不予受理和退鉴处理决定，导致鉴定未果。

虽然未能鉴定延长医疗期，工伤职工后续各项医疗待遇不能少

围绕双方主要争议焦点，一审法院认为，《工伤保险条例》规定，工伤职工评定伤残等级后，停发原待遇，并按照有关规定享受伤残待遇。本案中，段志海主张公司应向其支付病假期工资12600元。根据段志海通过微信向公司提交的2020年10月至2021年3月期间由医院出具的休息诊断书，以及2022年10月24日人社部门作出的《工伤认定补正工伤诊断通知书》对段志海工伤情形作出的补正诊断，结合公司自认此期间未给段志海发放工资的事实，公司应当依法向段志海支付该期间的工资，且工资标准应不低于病假工资。经核算，公司应按每月2100元工资向段志海支付此期间工资，共计12600元，故对段志海该项请求予以支持。

段志海要求给付停工留薪期满后因继续治疗所产生的相关费用。从其提交的住院病案、门诊病历等证据可知，其进行的门诊复查和住院治疗均系继续治疗工伤的行为，符合“工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇”的规定，对其主张的因继续治疗工伤所产生的合理费用40430.15元，一审法院予以支持。

对于段志海主张的护理费，

结合其住院144天，期间均为二级护理的实际，一审法院认为，公司应予支付。护理费的标准应参照当地上一年度居民服务业在岗职工平均工资标准确定，对于超出部分，不予支持。

对于段志海主张的伙食补助费、交通费等，一审法院核实后均予采信。

综上，一审法院判决：1.公司应支付病假工资12600元、停工留薪期满后医药费40430.15元、护理费22577.62元、住院伙食补助费5409.6元、交通费1203元。双方收到该判决书后均未上诉，该判决已生效。

【评析】

《工伤保险条例》第33条第2款规定：“停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者特殊情况，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过12个月。工伤职工评定伤残等级后，停发原待遇，按照本章的有关规定享受伤残待遇。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇。”

本案中，段志海在停工留薪期后未申请延长医疗期鉴定，但经人社部门于2022年10月24日作出《工伤认定补正工伤诊断通知书》，对《工伤认定决定书》工伤诊断予以补正诊断为：“右足拇指残端的神经瘤、右足背腱鞘巨细胞瘤、右足拇指截断术残端综合症”。在此情况下，段志海继续治疗期间，医疗机构每月为其开具诊断，均建议休息一个月，其通过微信将诊断书照片发给公司，表明其确实存在需要治疗和休息的情形，公司应当向其支付病假工资并承担医疗费等有关费用。因此，法院的判决是正确的。

杨学友 检察官

独生子不幸离世，祖父母有孙辈探望权吗？

编辑同志：

2023年8月，我邻居黄先生夫妇膝下独子不幸因意外事故离世，生前为他们留下了一个孙女。儿子去世后，孙女一直跟随其母聂女士生活，老两口也经常去看望孩子，祖孙之间感情深厚。两年后，聂女士打算带女改嫁，对老人看望孙女的态度越来越冷淡，最后就以种种理由拒绝。

请问：在这种情况下，黄先生夫妇如何能够实现探望孙女的愿望？

读者：臧大涛（化名）

臧大涛读者：

黄先生夫妇可以采取提起诉讼的方法，由法院通过调解或判决赋予他们适度探望孙女的权利。

《民法典》第1086条第1款规定：“离婚后，不直接抚养子女的父或者母，有探望子女的权利，另一方有协助的义务。”由此可知，探望权是法律赋予“不直接抚养子女的父或母”这一特定对象的法定权利。但与此同时，法律也并没有明确禁止祖父母等隔代亲属的探望权，因为探望权属于身份权范畴，祖父母、外祖父母和孙子女、外孙子女是直系血亲，是父母子女亲权关系的直接延伸。

对此，《民法典》第1043条规定：“家庭应当树立优良家风，弘扬家庭美德，重视家庭文明建设；家庭成员应当敬老爱幼，互相帮助，维护平等、和睦、文明的婚姻家庭关系。”该法第10条规定：“处理民事纠纷，应当依照法律；法律没有规定的，可以适用习惯，但是不得违背公序良俗。”根据这些规定，赋予祖父母适度探望权符合公序良俗和社会主义核心价值观。

司法实践中，法院支持隔代探望权的情形通常包括三种：祖父母、外祖父母曾长期抚养孙子女、外孙子女，双方之间建立了良好感情的；孙子女、外孙子女的父母一方死亡或丧失行为能力的；老人能够与抚养孩子的一方协商一致的。综合上述情况，黄先生通过法院调解或判决的形式，获得孙女的适度探望权，可以弥补孩子父爱的缺失，能更好地满足孩子在物质、精神及教育等方面的需求，符合未成年人利益最大化的要求。

张兆利 律师

生育保险缴费年限不足，企业可以拒付产假工资吗？

基本案情

2024年1月，曲琪琪（化名）入职某线材公司工作。此时，她已怀有身孕2个月。几个月后，她顺利产下小宝宝并开始休产假。经线材公司核定，她的产假为158天。可是，休产假前2个月，她既未能申领到生育津贴，线材公司也未向她支付产假工资，直到从第3个月才开始领取生育津贴。

对于无法申领生育津贴的原因，曲琪琪了解到的理由是按照当地规定，领取生育津贴必须符合缴费满9个月的条件，而线材公司给她缴纳的生育保险尚不足9个月。

对于线材公司未向曲琪琪支付产假工资一事，公司的解释是单位已经严格按照法律规定为曲琪琪缴纳了生育保险，其产假工资应由生育保险基金支付。曲琪琪因参保时间不足无法领取生育津贴，属于社保政策限制所致，不应由单位承担产假工资支付责任。

曲琪琪认为，社保缴费年限不足不应影响其依法享受产假工资待遇，遂申请劳动争议仲裁，

请求裁决公司支付其前2个月的产假工资12200元。

裁判结果

当地劳动争议仲裁机构审理后，裁决驳回了曲琪琪的仲裁请求。曲琪琪不服该裁决，向线材公司所在地的一审法院提起诉讼。

经审理，一审法院认定，线材公司自曲琪琪入职后的第2个月起为曲琪琪缴纳社会保险，根据《女职工劳动保护特别规定》，虽然女职工未满足连续缴纳生育保险满9个月的条件，无法领取生育津贴，也应由用人单位向女职工支付相关待遇。据此，判决线材公司支付曲琪琪产假工资12200元。

线材公司不服一审判决，提出上诉。二审法院判决驳回上诉，维持原判。

法律评析

本案涉及以下两个问题：

一是生育津贴与产假工资并不是一回事，二者之间有关联，也有一定的差异。

生育津贴是女职工按照国家规定享受产假或者计划生育手术

期间获得的工资性补偿。支付生育津贴的主体是社保经办机构，即生育津贴由社保经办机构按规定的标准拨付给用人单位，再由用人单位支付给女职工。这就意味着，生育女职工在领取生育津贴期间，其所在单位不再支付产假期间工资。目前，有些地方社保经办机构开始将生育津贴按程序直接发放给女职工个人。

产假工资，则是生育女职工在不符合申领生育津贴条件的情况下，由所在单位按其正常出勤支付给的劳动报酬。

值得注意的是，由于生育津贴是社保经办机构按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发的，所以，女职工享受的生育津贴可能会高于或低于其产假前的工资标准。当女职工领取的生育津贴低于其产假前的工资标准时，差额部分应由用人单位补足。

二是生育津贴申领障碍不能成为用人单位拒绝支付产假工资的理由。

《妇女权益保障法》第四十八条规定：“用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇，

限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。”

《女职工劳动保护特别规定》第八条规定：“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。”

据此，无论用人单位是否为女职工缴纳了生育保险，以及连续缴费年限是否达到要求，符合生育条件的女职工在产假期间均有权获得工资保障，要么享受生育津贴，要么享受产假工资。而且，生育津贴若低于产假前工资标准的，用人单位有责任予以补足。

本案中，线材公司认为生育津贴与产假工资是一回事，既然社保经办机构未拨付曲琪琪的生育津贴，自己就可以不承担支付产假期间工资的责任，这种认识是错误的，其做法也是违法的，侵犯了女职工在产假期间的合法权益，必须依法予以纠正。

潘家永 律师