案例分析

劳动者大部分丧劳，终止劳动合同是否享受医疗补助费？

案情简介

周某于2018年6月从本市一所大学毕业，7月初通过本市一家机械设备安装有限公司人事部的面试等测试，被该公司所录用，从事机械设备安装调试等工作，双方当事人签订了为期3年的劳动合同，合同约定试用期为3个月，试用期期间享受全月工资的80%，试用期满后经过考核享受全额工资。双方合同期满后，公司又与其续签了3年期劳动合同。2023年2月初一天，周某上班时间在安装机械设备调试时，突然昏厥过去，同事马上呼叫120急救车，将周某送往工作单位的附近医院进行救治，经过医院的全面检查，周某被确诊患有慢性疾病，必须当即住院进行治疗，周某住院治疗2个月以后，就一直在家养病，每月享受病假工资。2024年7月初周某突然收到公司人事部书面通知，因为其医疗期已满，况且双方劳动合同期满，本人要求与公司终止劳动合同。公司根据劳动合同法的有关规定与周某终止劳动合同。同时，公司考虑到周某的身体情况和平时在公司的工作表现给予一定的经济补助。周某家属收到通知后，即向公司人事部门提出，由于周某身患慢性疾病，经区劳动能力鉴定委员会鉴定为大部分丧失劳动能力，周某多次与人事部门要求按照国家规定，双方现在终止劳动合同，要求公司按照国家有关规定，给予不低于6个月工资的医疗补助费。但公司未予理会。经交涉几次无果后，公司即为周某办理了退工登记备案手续。无奈之下周某向公司所在地的区劳动人事争议调解组织申请调解，经过调解组织的调解，双方当事人不能就争议事项达成一致。后移送劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司支付终止劳动合同后不低于6个月工资的医疗补助费。仲裁委员会经过审查后，依法予以受理，并书面通知双方当事人参加开庭审理。



庭审答辩

仲裁庭在开庭审理时周某认为：2018年6月从本市一所大学毕业，7月初通过面试等测试，被该公司所录用，从事机械设备安装调试等工作，双方当事人签订了为期3年的劳动合同，合同约定试用期为3个月，试用期期间享受全月工资的80%，试用期满后经过考核享受全额工资。双方合同期满后，公司又与其续签了3年期劳动合同。本人于2023年2月的某一天在上班时间突然昏厥，当初是同事呼叫了120急救车将其送附近医院就医，经过全面检查，查出患有慢性疾病，住院治疗后一直病休在家。现在经过市劳动能力委员会鉴定为大部分丧失劳动能力。按照国家劳动部的有关规定，本人的医疗期已经满了，且劳动合同的期限也满了，要求与公司终止劳动合同，并要求公司支付不低于6个月工资的医疗补助费，但公司一直不予支付，本人无奈之下，向公司所在地的劳动人事争议调解组织申请调解，经调解组织的调解公司仍不同意支付不低于6个月工资的医疗补助费，双方调解不成，后移交劳动人事争议仲裁委员会处理。要求公司支付不低于6个月工资的医疗补助费。希望自己的仲裁请求能够得到仲裁委员会的支持。

公司的代理人在答辩时则认为：周某是2018年7月初进入公司，双方签订了3年期劳动合同，期满后又续签了3年期劳动合同。2023年2月的某天在工作时间突然昏厥，公司当即派员将他送往医院救治，查出患有慢性疾病，先住院治疗几个月，后一直病休在家。在他患病期间公司经常派员去看望和关心，并适当予以补助。现在他的医疗期已满，且劳动合同也满，是他本人提出不续签劳动合同，与公司终止劳动合同。现在他提出还要公司支付不低于6个月工资的医疗补助费，没有依据，公司不同意他的仲裁请求，也希望劳动仲裁不要支持他的无理要求。

仲裁庭经过审理后认为：周某身患慢性疾病，并且经劳动能力鉴定委员会鉴定为大部分丧失劳动能力，根据《劳动部办公厅关于对劳部发〔1996〕354号文件有关问题解释的通知》（劳办发〔1997〕18号）的有关规定，根据周某患慢性疾病的实际情况，并经区劳动能力鉴定委员会鉴定为大部分丧失劳动能力。用人单位应该对周某支付终止劳动合同后不低于6个月工资的医疗补助费的请求。

裁决结果

仲裁委员会经过审理后，依法作出裁决，对周某要求公司支付终止劳动合同后不低于6个月工资的医疗补助费的请求予以支持。

案件评析

本案争议的焦点是劳动者劳动合同期满，双方终止劳动合同，但劳动者身患疾病，并经劳动能力鉴定委员会鉴定为部分或大部分丧失劳动能力的，劳动合同终止后，用人单位是否应当向劳动者支付不低于6个月工资的医疗补助费。根据《劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知》（劳部发〔1996〕354号）规定：劳动者患病或者非因工负伤，合同期满终止劳动合同的，用人单位应当支付不低于6个月工资的医疗补助费，对患重病或绝症的，还应当适当增加医疗补助费。另外，按照《劳动部办公厅关于对劳部发〔1996〕354号文件有关问题解释的通知》（劳办发〔1997〕18号）规定：劳动者患病或者非因工负伤，合同期满终止劳动合同的，用人单位应当支付不低于6个月工资的医疗补助费。具体指合同期满的劳动者终止劳动合同时，医疗期满或者医疗终结被劳动鉴定委员会鉴定为5-10级的，用人单位应当支付不低于6个月工资的医疗补助费。按照规定：医疗期按劳动者在本用人单位的工作年限设置。劳动者在本单位工作第一年，医疗期为3个月，以后工作每满1年，医疗期增加1个月，但不超过24个月。按照周某的实际工作年限确实劳动者的医疗期已满，况且，劳动合同期满，本人不再续签合同终止双方劳动合同，但是周某身患重病，并且经过区劳动能力鉴定委员会鉴定为大部分丧失劳动能力，因此，公司以周某医疗期已满，且本人要求终止劳动合同为由，与周某终止劳动合同后不支付周某不低于六个月工资的医疗补助费，显然缺乏依据。公司应当按照《劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知》（劳部发〔1996〕354号）规定：劳动者患病或者非因工负伤，合同期满终止劳动合同的，用人单位应当支付不低于6个月工资的医疗补助费。

综上所述，仲裁委经审理后依法作出裁决，支持了周某的仲裁请求。（利明）

【漫说】

工伤休了几个月，年假就清零？别被忽悠了！



文案｜慧敏　　绘制｜正瑜