

劳动者被鉴定为完全丧失劳动能力需延长医疗期

以案说法

★案情简介

金某于2012年12月1日入职上海某服装公司，担任程序员职务。公司与金某之间签署了期限为2012年12月1日至2015年12月30日的劳动合同。2015年10月31日，金某被诊断为尿毒症，此后一直在医院接受治疗。金某按照公司请病假的流程，向公司递交病假单等相关材料。

2016年6月15日，金某被劳动能力鉴定机构鉴定为完全丧失劳动能力。金某将该鉴定结论书递交公司。公司人事经集体研究后决定将金某的医疗期延长至24个月。

2018年1月3日，公司通知金某劳动合同于2015年12月30日合同期满后，法定顺延的24个月医疗期也到期。公司于2017年12月30日终止双方之间的劳动合同，并为金某开具了终止日期为2017年12月30日的退工证明。公司按照金某的工作年限向其支付终止劳动合同的经济补偿金。

金某对公司给予其24个月的医疗期表示感谢。同时，金某提出根据法律规定公司还应向其支付6个月工资的医疗补助费和3个月工资的重病医疗补助费。公司则认为双方劳动合同是终止的而不是解除的，公司无需向金某支付医疗补助费。

★裁判结果

本案经过仲裁、法院一审及二审的审理，最终判决公司向金某支付6个月的医疗补助费和3个月工资重病医疗补助费。



★律师点评

上海七方律师事务所主任李华平律师：本案主要涉及劳动者患病或非因工负伤医疗期如何计算，以及用人单位终止劳动者劳动合同是否需要支付医疗补助费的问题。

一、劳动者患病被鉴定为完全丧失劳动能力但不符合退休、退职条件的，应延长医疗期。

医疗期是劳动者患病或非因工负伤停止工作治病休息，而用人单位不得解除劳动合同的期限。医疗期是根据劳动者在本用人单位的连续工作年限来计算的。

关于劳动者医疗期的计算，原劳动部《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》（劳部发〔1994〕479号）有明确规定，上海市人民

政府《关于本市劳动者在履行劳动合同期间患病或者非因工负伤的医疗期标准的规定》（沪府发〔2015〕40号）也有相应规定。原劳动部的规定属于部门规章，上海市人民政府的规定属于地方规章，因此，在上海地区计算医疗期时，应优先适用地方规章。

根据上海地方规章规定，劳动者经劳动能力鉴定委员会鉴定为完全丧失劳动能力但不符合退休、退职条件的，应当延长医疗期。延长的医疗期由用人单位与劳动者具体约定，但约定延长的医疗期与前条规定的医疗期合计不得低于24个月。本案中，金某因患尿毒症且被鉴定为完全丧失劳动能力，公司将其医疗期延长至24个月，符合法律规定。

二、劳动者被鉴定为部分丧失

劳动能力以上的，用人单位终止劳动合同需要支付医疗补助费。

《上海市劳动合同条例》第44条规定，用人单位以医疗期满为由解除劳动合同的，除向劳动者支付经济补偿金外，还需另行支付6个月的医疗补助费。该规定明确用人单位以医疗期满为由解除劳动合同的，无需通过劳动能力鉴定就需要向劳动者支付医疗补助费。但是对以劳动合同期满为由终止劳动合同的，用人单位是否需要向劳动者支付医疗补助费，并没有具体规定。

而原劳动部《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六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。原劳动部办公厅《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）进一步规定，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六个月工资的医疗补助费。鉴定

为1~4级的，应当办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇。

尽管上海地方规章对劳动合同终止，用人单位是否需要向劳动者支付医疗补助费没有明确规定，但是因为原劳动部的部门规章中有规定，则应当适用部门规章。部门规章规定，劳动者被鉴定为部分或大部分丧失劳动能力（5~10级）需要支付医疗补助费，鉴定为完全丧失劳动能力（1~4级）办理退休、退职手续则不需要支付医疗补助费。而本案中，金某经鉴定为完全丧失劳动能力但不符合退休、退职条件，显然比被鉴定为部分或大部分丧失劳动能力更需要得到保护，因此法院判决公司需要向金某支付医疗补助费和重病医疗补助费并无不妥。文 王余婷 摄 金卫星

专业领先的劳动法律服务团队

劳动法专家 李华平 主任律师

手机：139 1774 9521 电话：021-56782789 转 601

上海七方律师事务所（肇嘉浜路789号28楼D座）

执业证号：23101201710417328 13101200710643682

★乔法官说法

违反服务期约定 怎么主张违约责任

乔法官：

我们公司是一家电器集团公司，2017年，我们与德国的一家企业签订了合作项目，他们同意为我们的技术人员进行为期6个月的专项技术培训。公司与被派出国的15名员工都签了协议，约定选派人员在国外培训6个月期间，由公司安排食宿，仍按在岗期间的标准支付其工资，另给予每月定额的补贴。选派人员回国后至少为公司服务5年。因个人原因离职或因违纪被解除劳动合同的，应支付违约金30万元。小丁是选派出国培训的人员之一，但不曾想其回国才三个月，就在集团内部审计时被发现侵吞研发资金近50万，最终被判有期徒刑五年。公司讨论决定与小丁解除劳动合同，并要求其支付违约金。小丁的父母认为小丁出国实际是工作，不能算培训；小丁是被解除劳动合同，不是他想离职，不应由其承担赔偿责任，同时认为违约金过高；刑事案件中他们已经退赔公司大部分钱款，公司不应让他们再赔钱了。我们觉得退赔和违约金是两回事。公司送小丁去国外就是学新技术的。在培训期间，为小丁支付的工资、补贴、往返机票、住宿及支付给合作公司的培训费用等已经不止30万。而小丁被追究刑事责任，无法再为公司工作，难道这损失还要公司承担吗？我们知道他们不愿赔钱是在找借口，但不知该如何说服他们，请问法律是怎么规定的呢？读者 章先生

章先生：

在当前竞争激烈的市场环境中，员工素质对企业经营管理和未来发展具有重要意义。而劳动者利用用人单位提供的培训或实践等机会，掌握了较高的技术信息，劳动素质和劳动能力不断提升，在劳动就业市场中的身价也不断提高。因此，专业技术培训对用人单位和劳动者是双赢的一件事情。但专项培训需要大量的投入。为保护双方利益，避免矛盾，劳动部早在1995年就在《关于贯彻执行《中

华人民共和国劳动法》若干问题的意见》中规定，用人单位用于劳动者职业技能培训费用的支付和劳动者违约时培训费的赔偿可以在劳动合同中约定。而现行的《劳动合同法》则更是明确，用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。至于专项培训，一般是指企业为了提高生产效率、满足特殊岗位需要，而对员工进行的专业技能和专业知识等方面的培训，常常表现为脱产、半脱产的学习、培训。你们公司为了新的合作项目，将小丁等技术岗位的员工送至国外的合作公司进行新技术的学习、培训，该学习、培训显然不同于正常上班。小丁父母否认这是专项培训没有道理。小丁据此与你们公司签订了服务期协议，该协议并不违反法律规定，对双方均有约束力。公司支出培训费用，因小丁个人原因导致协议无法继续履行，小丁应按协议约定承担违约责任。劳动合同法规定的违反服务期约定的违约金并不带有惩戒的性质，其实质是一种补偿。因此，小丁承担的违约责任应以你们实际支出的培训费用为限，包括你们为其进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于其本人的其他直接费用，同时应折抵其回国后已服务的期限。至于小丁父母所称已退赔公司的款项，实际系为弥补小丁职务侵占行为给公司造成的损失，该退赔行为是刑事案件中可以从轻量刑的情节，显然与培训无关，希望你们与小丁父母解释清楚，妥善处理此事。

（乔蓓华，上海市第二中级人民法院庭三庭副庭长，2017年获评全国优秀法官）

★给你提个醒

劳动合同终止 补偿金不属免征个人所得税范围

小厉在上海SPS销售有限公司工作，双方签有自2015年9月11日至2018年9月10日止的劳动合同。2018年8月15日，公司通知小厉合同到期不再续签。双方于同日签订劳动合同终止经济补偿协议书一份，其中约定双方劳动合同于2018年8月15日到期终止，小厉的工资结算至该日，公司将一次性支付经济补偿金26909.15元。

此后，公司向小厉支付了约定的款项，并向税务部门代缴了小厉的个人所得税3063.97元，小厉实得24305.87元。但小厉认为，根据相关规定，一次性经济补偿金在当地上年度职工平均工资3倍数额以内的部分，应当免征个人所得税，单位代扣代缴错误应当返还3063.97元。但公司却认为，小厉应得的经济补偿金属于劳动合同到期终止时产生的，应当按照规定缴纳个人所得税。关于劳动合同终止时单位向劳动者支付的补偿金，是否属于免税的范围呢？笔者来做个简单的介绍。

根据《劳动合同法》相关规定，从补偿的原因上区分，用人单位向劳动者支付经济补偿金或赔偿金的原因为可以分为两种：一是“解除”劳动合同；二是“终止”劳动

合同，两者有着不同的法律属性和适用情形。

2018年末，我国对《个人所得税法》进行了新一轮的修订。之后，国家财政部和国家税务总局联合发布《关于个人所得税法修改后有关优惠政策衔接问题的通知》（财税〔2018〕164号），其中指出：“五、关于解除劳动关系、提前退休、内部退养的一次性补偿收入的政策。（一）个人与用人单位解除劳动关系取得一次性补偿收入（包括用人单位发放的经济补偿金、生活补助费和其他补助费），在当地上年职工平均工资3倍数额以内的部分，免征个人所得税；超过3倍数额的部分，不并入当年综合所得，单独适用综合所得税率表，计算纳税。”而在两部门发布的《关于继续有效的个人所得税优惠政策目录的公告》（财政部、税务总局公告2018年第177号）中也列出《关于个人与用人单位解除劳动关系取得的一次性补偿收入免征个人所得税问题的通知》（财税〔2001〕157号）继续有效。故目前针对因个人与用人单位“解除”劳动关系取得一次性补偿收入，在当地上年职工平均工资3倍数额以内的部分，还是免征个人所得税的。

那么，个人因“终止”劳动合

同而获得的收入，是否属于免征个人所得税的范围呢？我们可以通过一个本市的实际判例来做进一步的了解。在《T某诉上海市某区地方税务局税务一案二审行政判决书》（〔2016〕沪01行终19号）中，涉及类似的问题，人民法院做了如下的认定：“国家税务总局关于个人因解除劳动合同取得经济补偿金征收个人所得税问题的通知”（国税发〔1999〕178号）第一条即规定，对于个人因解除劳动合同而取得一次性经济补偿收入，应按“工资、薪金所得”项目计征个人所得税。两通知对解除劳动关系的劳动者原则上要求按照“工资、薪金所得”项目计征个人所得税，则劳动者因劳动合同自然终止获得的经济补偿金自然亦应认定为“工资、薪金所得”，并计征个人所得税。另，《国税局通知》与《通知》仅适用于个人与用人单位解除劳动关系的情况，上诉人则系与A公司劳动合同到期未续签，属合同自然终止，不同于《通知》规定的情况，故不具备适用《通知》规定的前提。因此，在实践中，税务部门一般认为此时的补偿收入，不属于可以免征个人所得税的范围。

文 张佳