

## 杨某诉某科技公司劳动争议纠纷案

——违法解除劳动关系赔偿金和病假工资、医疗补助费应一并支持

**关键词：**民事 劳动争议 违法解除 医疗期 病假工资 医疗补助费 医疗保险差额

### 基本案情

杨某于2009年11月27日进入某科技公司工作，担任清洁工一职。双方未签劳动合同，某科技公司也未为杨某参加社会保险，杨某于2013年1月起在河南省南阳市参加了新型农村合作医疗保险。杨某患病前的月平均工资为2801.67元/月。2015年6月29日，杨某称因膝盖疾病导致下肢瘫痪，向科技公司请假至同年7月20日。因需住院治疗，2015年7月18日杨某向部门主管发短信请求继续请假，科技公司确认收到短信，并于同年7月24日以杨某“自离”为由解除劳动关系。杨某自2015年7月8日至2016年2月16日在东莞市人民医院等多个医疗机构治疗，产生医疗费共计65632.08元。双方确认杨某上班至2015年6月28日。

杨某曾向某市劳动人事争议仲裁院某仲裁庭申请劳动仲裁。仲裁裁决：确认双方劳动关系已经解除；某科技公司支付杨某违法解除劳动关系赔偿金33620.04元、2015年6月29日至2015年7月24日期间病假工资1047元等，驳回杨某其他请求。

杨某诉至法院，请求：某科技公司支付杨某违法解除劳动关系赔偿金39223.38元、2015年6月29日至2016年5月30日期间的病假工资30908.37元、不低于九个月医疗补助费25215.03元及医疗费用等。

广东省东莞市第二人民法院于2016年12月21日作出（2016）粤1972民初10075号民事判决：一、确认杨某与某科技公司之间劳动关系已经解除；……四、限某科技公司于判决发生法律效力之日起五日内向杨某支付违法解除劳动关系赔偿金33620.04元；五、限某科技公司于判决发生法律效力之日起五日内向

杨某支付2015年6月29日至2015年7月24日期间病假工资1047元；六、驳回杨某其他诉讼请求。杨某不服一审判决，提起上诉。广东省东莞市中级人民法院于2018年1月4日作出（2017）粤19民终3131号民事判决：驳回上诉，维持原判。二审判决生效后，杨某向检察机关申诉，广东省人民检察院以杨某主张的医疗期内病假工资及医疗补助费应予支持，终审判决适用法律错误为由向广东高院提出抗诉。

广东省高级人民法院提审本案并于2021年5月10日作出（2020）粤民再330号民事判决：一、撤销广东省东莞市中级人民法院（2017）粤19民终3131号民事判决和广东省东莞市第二人民法院（2016）粤1972民初10075号民事判决第六项；二、维持广东省东莞市第二人民法院（2016）粤1972民初10075号民事判决第一、二、三、四项；三、变更广东省东莞市第二人民法院（2016）粤1972民初10075号民事判决第五项为：限某科技公司于本判决发生法律效力之日起五日内向杨某支付2015年6月29日至2016年3月28日期间病假工资10872元；四、限某科技公司于本判决发生法律效力之日起五日内向杨某支付医疗补助费16810.02元及鉴定费用2212元；五、限某科技公司于本判决发生法律效力之日起五日内向杨某支付医疗费报销差额损失9954.77元；六、驳回杨某的其他诉讼请求。

## 裁判理由

法院生效裁判认为，综合检察机关的抗诉意见和当事人的诉辩意见，再审的主要争议是：一、杨某主张的2015年7月24日以后剩余医疗期内的病假工资是否应予支持；二、杨某主张的医疗补助费等是否应予支持；三、杨某主张的医疗保险报销差额是否应予支持。

一、关于杨某主张的2015年7月24日以后剩余医疗期内的病假工资是否应予支持的问题。劳动合同法并未明确用人单位支付违法解除劳动关系赔偿金后是否还需支付病假工资。首先，病假工资属于劳动者保护性给付，违法解除劳动合同赔偿金属于惩罚性的法律责任。其次，依照劳动合同法第四十五条、广东省工资支付条例第二十四条第一款等规定，病假工资是劳动者应当获得的工资待遇，用人单位在医疗期内应当向劳动者支付病假工资，劳动合同合法终止的

情况下，劳动者尚可获得病假工资，对于用人单位在医疗期内违法解除劳动合同导致劳动合同提前终止的，用人单位亦应对劳动者因此丧失的病假工资承担赔偿责任。根据《企业职工因病或非因公负伤医疗期规定》第三条的规定，杨某享有九个月的医疗期，再审改判某科技公司向杨某支付2015年6月29日至2016年3月28日共九个月的医疗期内病假工资10872元。

二、关于杨某主张的医疗补助费等是否应予支持的问题。劳动合同法对于医疗补助费并无相关规定，该项费用是为保障劳动者继续治疗疾病而赋予单位的一项社会责任和法定责任。司法实践中，适用医疗补助费的情形主要是劳动合同解除时或者劳动合同终止时。依照现有的关于适用医疗补助费的规定，用人单位在无过错解除劳动合同以及劳动合同期满终止的情况下尚需支付医疗补助费，根据“举轻以明重”的原则，在用人单位违法解除劳动合同的情况下，亦不应免除其支付医疗补助费的责任。且赔偿金与医疗补助费的性质和功能不同，现有法律规定亦未明确赔偿金可覆盖医疗补助费。结合杨某患病的具体情况 & 大部分劳动能力丧失的司法鉴定意见，再审改判酌定某科技公司向杨某支付相当于六个月工资的医疗补助费。

三、关于杨某主张的医疗保险报销差额是否应予支持的问题。依照社会保险法第二十三条第一款等规定，用人单位和劳动者必须依法参加医疗保险，缴纳医疗保险费，否则用人单位应向劳动者赔偿未为其办理社会保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇而遭受的损失。杨某主张的本可在东莞市职工基本医疗保险与其已享受的新型农村合作医疗保险之间的报销差额，属于因某科技公司未为其办理社会保险手续所遭受的损失，再审予以支持。再审经向广东省某市社会保险基金管理中心调查并经该中心核算，改判某科技公司向杨某补足两种类型医疗保险报销差额损失9954.77元。

## 裁判要旨

1. 残疾人劳动者医疗期内的合法权益应依法保护。用人单位在医疗期内违法解除劳动合同并已支付赔偿金，劳动者主张医疗期内的病假工资及医疗补助费的，人民法院应予支持。
2. 用人单位未为劳动者参加城镇职工基本医疗保险，劳动者自行参加新型农村

合作医疗保险并主张用人单位补足医疗费报销差额的，人民法院应予支持。

## 关联索引

《中华人民共和国劳动合同法》第42条、第45条、第47条、第48条、第87条

《中华人民共和国社会保险法》第23条第1款

《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（三）》第1条

《广东省工资支付条例》第24条

一审：广东省东莞市第二人民法院（2016）粤1972民初10075号民事判决（2016年12月21日）

二审：广东省东莞市中级人民法院（2017）粤19民终3131号民事判决（2018年1月4日）

再审：广东省高级人民法院（2020）粤民再330号民事判决（2021年5月10日）