

案例分析

薛某医疗期满终止合同，应得6个月工资医疗补助费及绝症额外补助

案情简介

薛某于2022年6月底从本市某大学毕业，同年7月初通过本市人才招聘市场应聘，被本市某有限公司录用，从事公司管理岗位工作。双方签订了为期2年的劳动合同，约定试用期为2个月，试用期工资为全额工资的80%，期满后经考核合格转正，享受全额工资。

2023年10月10日，薛某突发疾病，被家属送往医院。经诊断，薛某患有癌症，医院开具了数月的病假单。此后，医院又连续开具了数月的病假单，薛某一直请假在家休息，并按照单位请假制度，按时将病假单交至单位。

2024年6月下旬，薛某收到公司人事部门的书面通知，称其医疗期满后不能从事原工作，也不能从事公司另行安排的工作。薛某随即联系人事部门，说明自己因病无法正常上

班，希望公司不要终止劳动合同。如果公司坚持终止，薛某要求公司除支付经济补偿外，还应给予不低于本人6个月工资收入的医疗补助费，并适当增加医疗补助费。然而，公司人事部门回复称，薛某的病假合同期已满，要么主动离职，要么正常上班，否则公司将终止劳动合同，仅考虑支付经济补偿，但不会支付医疗补助费。双方多次交涉未果，薛某向单位所在地的劳动人事争议调解组织申请调解，要求公司支付不低于本人6个月工资收入的医疗补助费及适当增加医疗补助费。调解组织受理后，双方未能达成协议，案件移送至某区劳动人事争议仲裁委员会处理。薛某提出仲裁申请，要求公司支付不低于本人6个月工资收入的医疗补助费及适当增加医疗补助费。仲裁委员会经审查后依法受理，并书面通知双方当事人开庭审理。



庭审答辩

仲裁庭在开庭审理时，薛某陈述了自己的情况：自己从大学毕业进入公司工作后，突发疾病，被诊断为癌症，一直处于病假状态。公司以劳动合同到期且无法正常上班为由终止劳动合同，虽然支付了经济补偿，但根据劳动部的相关规定，公司还应支付不低于本人6个月工资的医疗补助费，对于患有绝症的还应适当增加医疗补助费。薛某认为公司的做法违反了劳动合同法，请求仲裁委员会支持其仲裁请求。

庭审中，公司代理人则认为：薛某在公司工作时间较短，未对公司做出重大贡献，且其疾病导致无法正常上班。公司已经支付了病假工资，并在薛某患病期间给予了一定的经济补偿和医疗费用报销。现在劳动合同期满，公司按照劳动合同法的规定终止劳动合同并支

付了经济补偿。薛某要求支付不低于本人6个月工资收入的医疗补助费及增加医疗补助费，公司认为没有法律依据，且要求过分，因此不同意支付。

仲裁庭审理后认为：薛某因患癌症请假在家休息，已超过规定的医疗期，仍无法正常工作。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条第一项规定，劳动合同期满，用人单位可以终止劳动合同。但根据劳动部《关于实行劳动合同制度的通知》（劳部发〔1996〕354号）规定，劳动者患病或非因工负伤，合同期满终止劳动合同的，用人单位应当支付不低于劳动者本人6个月工资的医疗补助费，对于患重病或绝症的，还应适当增加医疗补助费。

裁决结果

仲裁委经过审理后依法作

出裁决：公司应当在规定的时间内向薛某支付不低于其本人6个月工资的医疗补助费，并适当增加医疗补助费。

案件评析

本案的争议焦点是：劳动者患病或非因工负伤，劳动合同期满终止时，用人单位除了支付经济补偿外，是否还需要支付不低于劳动者本人6个月工资收入的医疗补助费？对于患重病或绝症的，是否应适当增加医疗补助费？

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定，除用人单位维持或提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。此外，根据劳动部《关于实行劳动合同制度的通知》（劳部发〔1996〕354号）规定，劳动者患病或非因工负伤，合同期满终止劳动合同的，用人单位应当支付不低于劳动者本人6个月工资的医疗补助费，对于患重病或绝症的，还应适当增加医疗补助费。

本案中，薛某患癌症一直处于病假休息状态，已超过规定的医疗期。用人单位依据劳动合同法的规定可以终止劳动合同，但除了支付经济补偿外，还应按照劳动部的相关规定支付不低于6个月工资的医疗补助费，并适当增加医疗补助费。仲裁委支持了薛某的仲裁请求。（利明）

【漫说】

宝妈必看！你的假期到哪天结束

恭喜表妹！宝宝好可爱啊，头发真浓密~

是呀，出生时医生都夸发量多。

好漂亮的小囡囡呀，眼睛像你，水灵灵的！

谢谢表姐！正好想问你产假的事呢。我是从6月1号开始休的，现在总共能休158天对吧？

你是剖腹产吧，难产可以多休15天哦。产假98+15=113天，生育假60天，一共173天。

那遇到节假日能顺延吗？

产假不顺延，但生育假遇法定节假日是可以顺延的。

有点晕，那我能休到哪天呀？

明白啦！正常应该到11月20日结束。但因为刚好遇上国庆节（10月1日、10月2日、10月3日）和中秋节（10月6日），共4天法定节假日，所以生育假顺延到11月24日结束。

没错！

这下清楚多了，谢谢表姐！

温馨提示

- 本市符合法律法规规定生育的女职工除享受国家规定的产假98天外，还可以再享受60天生育假，也就是98+60=158天。
- 此外，若女职工生育时难产的，产假再增加15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。

监察之窗

破除职场性别歧视 构建公平就业环境

案情简介

2025年1月，嘉定区人社局接到劳动者投诉，反映上海某电商企业在招聘仓储管理岗位时标注“仅限男性”，涉嫌就业歧视。接到投诉后，嘉定区人社局行政执法科立即对该公司开展调查。

经调查，该企业近三年内该岗位招聘的83名员工中女性仅占4人。企业称该岗位需承担货物搬运、设备操作等工作，需夜间值班，且女性员工生育会影响工作连续性，用男性员工是“行业惯例”。但执法人员通过分析用工数据、调取监控录像及约谈员工发现：该岗位单日最大负重不超过15公斤（低于女性法定劳动保护标准），员工平均在职时间仅11个月，家庭因素离职占比不足8%，且所谓“行业惯例”无书面依据。

根据《就业促进法》第二十七条及《女职工劳动保护特别

规定》，执法人员认定企业以性别为由限制招聘构成违法。依据《就业服务与就业管理规定》第七十四条等相关规定，嘉定区人社局责令单位限期整改，消除招聘信息中就业歧视部分，并于2025年3月15日对单位存在的就业歧视行为作出行政处罚。

综合点评

本案争议焦点为企业以性别为由设定招聘限制的合法性。《就业促进法》第二十七条明确规定，除国家规定的特殊岗位外，不得以性别为由拒绝

录用妇女或提高录用标准。涉案岗位劳动强度仅为二级体力劳动，未达法律禁止女性从业的范围。企业提出的“夜间安全隐患”“生育影响”等理由，既缺乏事实依据，亦与《妇女权益保障法》中禁止基于婚育状况歧视的规定相悖。

此案反映出当下就业歧视案件查处中的困境，隐性歧视取证困难，企业规避手段隐蔽，如通过心理测试、算法筛选变相实施歧视。此案中，执法人员创新运用大数据分析、实地取证等方式固定证据，为类似案件提供了可借鉴的执法范式。

就业歧视治理需构建多元共治格局。政府应加强算法歧视、年龄歧视等新型问题的监管；企业需摒弃陈旧观念，建立公平招聘机制；社会可通过公益诉讼、舆论监督等方式形成制约。唯有如此，方能根治“35岁现象”“性别限制”等就业痼疾，实现劳动力市场的实质公平。（赵晓萍 沈静慧）

