

# 公司被责令关闭,能否解聘医疗期员工?

近日,读者秦雯雯向本报咨询说:前些日子,她因病住院。根据工作年限,她应享受6个月的医疗期。公司对她住院治病的情况是了解的,也是支持的。可是,就在她住院治疗3个月后,政府部门却以公司存在严重污染、经过限期整理仍未达标为由,责令公司关闭。

此时,秦雯雯尚处于医疗期中。可公司以政府决定为由,向她发出《解除劳动合同通知书》。她认为,相关法律、法规明确规定:员工因患病停止工作治病休息期间,用人单位不得解除劳动合同。

秦雯雯想知道,在这种情况下,公司的做法对不对?她该怎么做?

## 法律分析

公司的做法是正确的,不违反法律规定。其具体理由如下:

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第二条规定:“医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。”

《劳动合同法》第四十二条

第(三)项规定,劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内,用人单位不得依照第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。本法第四十五条规定:“劳动合同期满,有第四十二条规定情形之一的,劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。”

从上述规定可以看出,法律对处于医疗期的员工给予了特殊的保护。但是,这种保护只限于两个方面:一是用人单位不得提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后解除劳动合同;二是不得作为裁减人员。也就是说,其所指的不得解除劳动合同或裁员的情形,并没有包括用人单位被责令关闭。

相反,《劳动合同法》第四十四条第(五)项规定,“用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的”,劳动合同终止。第四十六条第(六)项规定:“依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的”,用人单位应当向劳动者

支付经济补偿。

这就是说,针对用人单位被责令关闭的情形,用人单位对于医疗期内的员工同样可以解除劳动合同,只不过是应当支付解除劳动合同的经济补偿金。值得注意的是,就丧失或者部分丧失劳动能力的员工,在劳动合同终止后,还应当按照国家有关工伤保险的



规定执行。

与之对应,政府部门因严重污染环境、经过限期治理未达标为由责令关闭公司,使得公司在客观上已无法继续进行生产经营活动,此时,公司应当在给予秦雯雯相应待遇后,再解除双方之间的劳动关系。

廖春梅 法官 邵怡明 图

## 法院对我弟的从业禁止是否恰当?

编辑同志:

半年前,我27岁的弟弟因猥亵女童被法院判处有期徒刑一年,缓刑二年。与此同时,法院还宣告禁止令,禁止我弟弟在缓刑考验期内从事与未成年人有关的工作、活动,禁止其进入中小学校区、幼儿园园区及其他未成年人集中的场所。甚至还通过其门户网站、微信公众号、微博等渠道向社会公开了我弟弟的姓名、身份证号、照片、年龄、性别、案由等事。

请问:鉴于禁止令已导致我弟弟无法享有平等、公平的就业条件,法院的“从业禁止”判决是否违法?

读者:陈婧薇

陈婧薇读者:

法院的“从业禁止”并无不当。

一方面,对性侵未成年人罪犯实行“从业禁止”有法可依。

《刑法》第一百零六条规定:“依法受过刑事处罚的人,在入伍、就业的时候,应当如实向有关单位报告自己曾受过刑事处罚,不得隐瞒。犯罪的时候不满十八周岁被判处有期徒刑五年以上有期徒刑以下刑罚的人,免除前款规定的报告义务。”

《刑法修正案(九)》第一条规定:“在刑法第三十七条后增加一条,作为第三十七条之一:‘因利用职业便利实施犯罪,或者实施违背职业要求的特定义务的犯罪被判处刑罚的,人民法院可以根据犯罪情况和预防再犯罪的需要,禁止其自刑罚执行完毕之日或者假释之日起从事相关职业,期限为三年至五年。被禁止从事相关职业的人违反人民法院依照前款规定作出的决定的,由公安机关依法给予处罚;情节严重的,依照本法第三百一十三条的规定定罪处罚。’”

最高人民法院、最高人民检察院、公安部、司法部联合发布的《关于依法惩治性侵害未成年人犯罪的意见》第28条第三款则规定:“对于性侵害未成年人的犯罪分子判处刑罚同时宣告缓刑的,可以根据犯罪情况,同时宣告禁止令,禁止犯罪分子在缓刑考验期内从事与未成年人有关的工作、活动,禁止其进入中小学校区、幼儿园园区及其他未成年人集中的场所,确因本人就学、居住等原因,经执行机关批准的除外。”

另一方面,法院判决对你弟弟实施“从业禁止”是正确的。

你弟弟是由于猥亵女童而被法院判处有期徒刑一年,缓刑二年,其本人属于“性侵害未成年人的犯罪分子”并因此获刑,这意味着其具备“从业禁止”法定要件,法院的对他作出的判决恰恰是相关内容的具体体现。

颜东岳 法官

## 劳动合同应具备哪些内容?

常律师:

您好!

我之前在一家公司面试时,对其工资待遇、工作环境都很满意。可是,对方说我属于派遣员工,要和派遣单位签劳动合同。我想知道,如果我和派遣单位签了合同,这个合同上应该具备哪些法律规定的

答:根据《劳动合同法》第十七条 劳动合同应当具备以下条款:

- (一) 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;
- (二) 劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;
- (三) 劳动合同期限;
- (四) 工作内容和工作地点;
- (五) 工作时间和休息休假;

- (六) 劳动报酬;
- (七) 社会保险;
- (八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护;
- (九) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外,用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。同时,根据《劳动合同法》第五十八条的规定,派遣单位是本法所称的用人单位,其与被派遣劳动者订立的劳动合同,除应载明本法第十七条规定的事项外,还应载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

据此,派遣合同除须具备《劳动合同法》第十七条内容还应载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

法条链接:

根据《劳动合同法》第十

七条,劳动合同应当具备以下条款:

- (一) 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;
- (二) 劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;
- (三) 劳动合同期限;
- (四) 工作内容和工作地点;
- (五) 工作时间和休息休假;
- (六) 劳动报酬;
- (七) 社会保险;
- (八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护;
- (九) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外,用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

根据《劳动合同法》第五十八条,劳务派遣单位是本法所称用人单位,应当履行用人

单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同,除应当载明本法第十七条规定的事项外,还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同,按月支付劳动报酬;被派遣劳动者在无工作期间,劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准,向其按月支付报酬。

北京司法大讲堂 协办  
常鸿律师事务所

**常律师信箱**

免费咨询热线:  
**13601074357**

lawyerchang@188.com

## 未约定还款期限诉讼时效如何计算

案情介绍:

孙某于2015年5月20日向王某借款8万元,未约定还款期限,孙某出具借据一张。2017年11月经王某催要孙某还款1万元后又给王某出具了一张7万元的借据,该借据仍未约定还款期限。之后的两年王某几经催要,孙某都以各种理由搪塞,后来王某听朋友说诉讼时效只有2年,十分着急,来到小汤山镇法律援助工作站咨询,这种

未约定还款期的诉讼时效如何计算?

法律分析:

本案中孙某于2017年11月又出具的借条属于1994年最高人民法院《关于债务人在约定的期间届满后未履行债务而出具没有还款日期的欠条,诉讼时效期间从何时开始计算的问题的批复》中指出的“需方收货后无款可付,经双方同意写了没有还款日期的

欠条”,根据《中华人民共和国民法总则》第一百九十五条的规定,对此应认定诉讼时效中断,如供方在诉讼时效中断后一直未主张权利,诉讼时效期间则应从供方收到需方所写欠条之日的第二天开始重新计算的情形,应从2017年11月王某催要之日起开始计算诉讼时效,该借据尚未超过两年的诉讼时效。小汤山法律援助工作站提醒大家,日常生活中,朋友亲戚借

款非常普遍,借款时及时出具借据也必须将借款事由、借款金额、还款期限、借款利息等信息注明,以免给自己带来不必要的麻烦。



昌平区司法局