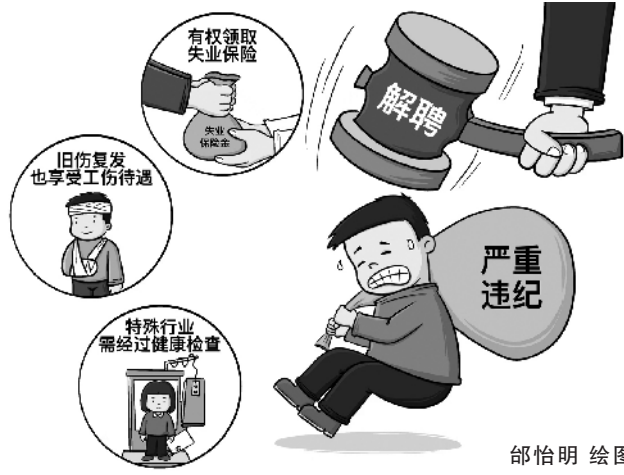


因违纪被解聘 劳动者3类权利不“清零”

根据《劳动合同法》第三十九条规定，劳动者严重违纪时用人单位可以解除劳动合同。因劳动者此时大多存在理亏的事实，为保住自己的“面子”通常会选择默不作声、悄然离去，而这样做很容易使自己的合法权益受损。以下3个案例表明，劳动者因违纪被解聘，其领取失业保险金、享受旧伤复发的工伤待遇、进行离岗前职业健康检查权利并不“清零”，千万不能放弃。



邵怡明 绘图

【案例1】 员工因违纪被解聘，仍然有权领取失业保险金

2020年2月，郭女士与公司签订无固定期限劳动合同。2021年8月，她因工作失职给公司造成8万多元经济损失，公司以严重违纪为由解除其劳动关系。失业两个月后，郭女士仍然没有找到新的工作。考虑到自己已经缴纳过两年的失业保险费，且已经办理了失业保险登记，她就向失业保险经办机构申请给予失业保险待遇。然而，她的请求被失业保险经办机构拒绝，理由是她系因严重违纪被解聘进而导致失业，这种情形不属于领取失业保险金的范围。

【点评】

失业保险经办机构拒付失业保险金的理由不能成立。《社会保险法》第四十五条规定：“失业人员符合下列条件的，从失业保险基金中领取失业保险金：（一）失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年的；（二）非因本人意愿中断就业的；（三）已经进行失业登记，并有求职要求的。”

《失业保险金申领发放办法》第四条规定：“非因本人意愿中断就业的，是指下列人员：（一）终止劳动合同的；（二）被用人单位解除劳动合同的；（三）被用人单位开除、除名和辞退……”

根据上述规定，郭女士虽然因严重违纪被用人单位解聘，但这并不等于她希望或放任对方解除其劳动合同。也就是说，她中断就业并不是源于自己的意愿，

在符合其他条件的情况下，她仍然可以领取失业保险金待遇。

【案例2】 员工因违纪被解聘，旧伤复发可享工伤待遇

2015年7月1日，刘女士进入一家机械制造公司工作。2020年8月20日，刘女士在工作期间被机器设备上意外脱落的飞轮砸伤。经公司申请，刘女士被认定为工伤且构成八级伤残。

2021年3月2日，公司巨额财物被盗。经查，该案系由刘女士擅离职守、长时间脱离工作岗位所导致。于是，公司按照企业规章制度相关规定，以严重违纪为由将刘女士解聘。

3个月后，即2021年7月，刘女士旧伤复发。而此时，公司已经为刘女士办理了社会保险停缴手续。当刘女士要求公司为其出资医治创伤时，公司以双方已经不存在劳动关系为由予以拒绝。此外，公司还认为，刘女士系因严重违纪被强制辞退，其离职不属于正常离职，在这种情况下更不符合继续享受工伤待遇的条件。

【点评】

公司的理由不能成立。原劳动人事部《关于因工负伤休养期间受刑事处罚，劳动保险待遇如何处理的函》（劳人险函[1982]14号）规定：“因工负伤的职工因犯罪被开除后，原伤未愈或旧伤复发，找回原单位的，原单位应继续给予治疗，在治疗期间本人生活有困难的，可酌情给予补助。”另外，《工伤保险条例》第三十八条规定：“工伤职工工伤复发，确认需要

治疗的，享受本条例第三十条、第三十二条和第三十三条规定的工伤待遇。”

上述规定表明，因工负伤劳动者后来因违法犯罪被解除劳动合同时，原则上不再享有工伤待遇，只有在原伤未愈或旧伤复发时才有权利要求用人单位给予治疗。这就是说，即使工伤职工犯了罪，也不能免除其应有的工伤待遇。根据举重以明轻的原则，当劳动者因严重违纪被辞退时，其工伤复发后仍然应当享受相应的工伤待遇，这些待遇包括用人单位为其支付工伤医疗费用、安装假肢等辅助器具费用等。

【案例3】 员工因违纪被解聘，特殊行业需进行离岗前职业健康检查

2018年8月7日，张女士进入一家化工制造公司工作。2021年8月续签劳动合同时，她要求调换车间和工作岗位，但公司不同意。无奈，她只得按照公司安排继续在原岗位从事原工作。考虑到自己的工作岗位属于有毒有害岗位，易患职业病，她便采取消极怠工的方式与公司对抗。

2021年12月10日，公司突然决定辞退张女士。公司向张女士送达的解除劳动合同通知书载明，其因在一个季度内累计迟到达到17次，根据劳动合同约定及企业规章制度有关规定，确认其行为构成严重违纪，公司有权单方面决定将她解聘。张女士对公司解除其劳动合同原因不持异议，也不要继续履行劳动合同，但要求公司在她离职之前为她进行一次健康检查。然而，公司以张女士所

处工作环境、在工作中实施的劳动保护均符合国家相关规定为由，不同意她的这一请求。

张女士想知道：公司是否可以拒绝她的请求？法律规定是什么？

【点评】

公司不得拒绝张女士的要求，应当依法为她进行离岗前职业健康检查。

《职业病防治法》第三十六条第二款规定：“对未进行离岗前职业健康检查的劳动者，用人单位不得解除或者终止与其订立的劳动合同。”

《劳动合同法》第四十二条第（一）项规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的……（六）法律、行政法规规定的其他情形。”

上述规定表明，从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或医学观察期间的，用人单位不得提前三十日以书面形式通知劳动者本人或额外支付劳动者一个月工资后解除劳动合同。本案中，张女士在有毒有害岗位工作，具有一定的职业危害，其行为虽然构成违纪，公司亦有权解除其劳动关系，但公司仍应依法为其进行离岗前职业健康检查。

颜东岳 法官

丈夫因为肇事需要赔偿 妻子不能诉请分割财产

编辑同志：

我与丈夫都是工薪族，家里财产不多。2021年10月，我丈夫因交通肇事致他人死亡，在被追究刑事责任的同时，还需作出巨额民事赔偿。

请问：为给自己和未成年子女保留更多的财产，我能否诉请法院对我俩的夫妻共同财产进行分割？

读者：梁丽丽

梁丽丽读者：

你不能通过诉讼分割夫妻共同财产。

《民法典》第1062条规定：“夫妻在婚姻关系存续期间所得的下列财产，为夫妻的共同财产，归夫妻共同所有：（一）工资、奖金、劳务报酬；（二）生产、经营、投资的收益；（三）知识产权的收益；（四）继承或者受赠的财产，但是本法第1063条第3项规定的除外；（五）其他应当归共同所有的财产。夫妻对共同财产，有平等的处理权。”因此，夫妻之间如果没有实行约定财产制，则实行婚后所得共同共有制。

《民法典》第303条规定：“共有人约定不得分割共有的不动产或者动产，以维持共有关系的，应当按照约定，但是共有人有重大理由需要分割的，可以请求分割；没有约定或者约定不明确的，按份共有人可以随时请求分割，共同有人在共有的基础丧失或者有重大理由需要分割时可以请求分割。因分割造成其他共有人损害的，应当给予赔偿。”

该规定表明，在没有约定的情况下，只有在“共同共有的基础丧失或者有重大理由”才可以要求分割共同共有财产。就夫妻而言，“共同共有的基础丧失”应当是指发生了离婚的法律事实；“有重大理由”则是指《民法典》第1066条规定的：“婚姻关系存续期间，有下列情形之一的，夫妻一方可以向人民法院请求分割共同财产：（一）一方有隐藏、转移、变卖、毁损、挥霍夫妻共同财产或者伪造夫妻共同债务等严重损害夫妻共同财产利益的行为；（二）一方负有法定扶养义务的人患重大疾病需要医治，另一方不同意支付相关医疗费用。”

与之对应，你与丈夫之间并没有发生离婚的法律事实，也不在法定情形之列，故你也不能仅仅因为丈夫构成犯罪且需支付巨额赔偿金，出于为自己和未成年子女保留更多的财产，诉请法院分割夫妻共同财产。

此外，《最高人民法院关于刑事裁判涉财产部分执行的若干规定》第九条规定：“判处没收财产的，应当执行刑事裁判生效时被执行人合法所有的财产。执行没收财产或罚金刑，应当参照被扶养人住所地政府公布的上年度当地居民最低生活保障标准，保留被执行人及其所扶养家属的生活必需费用。”即法院在执行附带民事诉讼判决时，不会执行你丈夫之外的其他人的个人财产。如果确需执行夫妻共同财产，也会给家庭成员留下满足基本生活必需的财产。

颜梅生 法官

公司因经营不善停业，能够停发员工工资吗？

常律师：

您好！

2020年2月，我与北京一家公司签订一份3年期限的劳动合同。但从2021年9月开始，公司因经营状况不好，不再让我到公司上班，没有给我安排其他工作，也没有跟我解除劳动合同。更让我不能接受的是，公司在这段时间里一直没给我发工资。

请问：公司的做法合法吗？若不合法，公司在此期间应当发给我多少工资？

答：

《北京市工资支付规定》第

二十七条规定：“非因劳动者本人原因造成用人单位停工、停业的，在一个工资支付周期内，用人单位应当按照提供正常劳动支付劳动者工资；超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资，但不得低于本市最低工资标准；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于本市最低工资标准的70%支付劳动者基本生活费。国家或者本市另有规定的从其规定。”

根据上述规定，公司因自身经营状况不好造成停工、停业的情况下，在一个工资支付周期

内，公司应当按照您提供正常劳动支付您的工资。超过一个工资支付周期的，若公司一直未安排您工作，公司应当按照不低于北京市最低工资标准的70%向您支付基本生活费。因此，公司在您待岗期间，不支付您工资的做法不合法。

另外，《北京市人力资源和社会保障关于调整北京市2021年最低工资标准的通知》第一条规定：“我市最低工资标准由每小时不低于12.64元、每月不低于2200元，调整到每小时不低于13.33元、每月不低于2320元。”因此，在一个工资支付周期内，

公司应当正常发放您的工资。超过一个工资支付周期的部分，若公司没有安排您工作，公司给您发放的基本生活费用不得少于1624元。

北京司法大讲堂 常鸿律师事务所 协办

常律师信箱

免费咨询热线：**13601074357**

lawyerchang@188.com

