

# 员工非因工负伤，单位应履行哪些义务？

对于因工负伤员工应当享受哪些待遇，《工伤保险条例》等法律法规已经作出明确而具体规定，用人单位遵照执行就可以了。而对于非因工受伤员工可以享受哪些待遇，不仅该受伤员工本人弄不清楚，不少用人单位对可否与该员工解除劳动合同、可否停发其工资、能不能拒绝为其办理退休或退职手续等事项也弄不清楚。如此一来，员工与用人单位之间常常为此而产生争议。那么，相关问题应该如何处理呢？以下3个案例及其评析对此作出了详细的法律解析。

## 【案例1】 员工非因工受伤，单位须继续履行劳动合同

在公司连续工作5年多的谢女士，于2022年12月初利用一个周末登山时不慎坠崖受伤。经医生诊断，其5个月内不能正常上班。公司得知这一消息，考虑到生产经营及财务成本诸因素，遂决定与其解除劳动关系并另聘他人。2023年2月9日，谢女士收到了公司的解聘通知，但她不同意公司的决定，要求公司继续履行劳动合同。不过，她不知道自己这一请求能否得到法律的支持？

**【点评】**  
公司不得与谢女士解除劳动合同。这里涉及到一个医疗期问题。所谓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。

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条、第四条分别规定：“企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：（一）实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。（二）实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月……”“医疗期三个月的按六个月内累计病休时间计算；六个月的按十二个月内累计病休时间计算；九个月的按十五个月内累计病休时间计算……”

本案中，谢女士已在公司工作5年时间，按照上述规定应该享有6个月的医疗期，公司在期限内将其解聘无疑与上述规定相违背。在此情况下，若公司不收回收针对谢女士的解聘决定，其可以通过劳动争议仲裁及向法院起诉维护自身合法权益。

## 【案例2】 员工非因工受伤，单位应向其支付病假工资

2022年11月27日，潘女士因交通事故负伤。住院治疗期间，她向公司提出休假请求。公司根据医院出具的诊断证明，同意给予其2个月的假期。然而，公司认为，潘女士系因私事受伤，其休假期间不能给公司提供劳动，故拒绝向她支付休假期间的工资。后经多次交涉无果，潘女士申请劳动

争议仲裁，请求裁决公司支付其病假期间的工资。近日，仲裁裁决支持了潘女士的请求。

## 【点评】

公司应当支付潘女士病假期间的工资。《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第59条规定：“职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。”《最低工资规定》第三条规定，最低工资标准是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。其中的正常劳动是指劳动者按依法签订的劳动合同约定，在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。与之对应，尽管潘女士因私事受伤、休息期间不能给公司提供劳动并创造效益，但公司仍必须执行上述规定，向其支付病假期间的工资。

## 【案例3】 员工非因工受伤，单位应当履行协助义务

2022年1月，曾女士在家搞卫生时不慎摔倒受伤。此后，虽经一年治疗，她仍落下二级伤残，无法从事正常劳动。面对这种情况，公司于2023年2月8日决

定解除与曾女士的劳动合同，并以公司已经为曾女士报销部分医疗费用、给予医疗期工资等为由，拒绝再向其给付任何待遇。曾女士想知道，下一步该怎么办？

## 【点评】

公司仍须履行协助义务，为曾女士办理退职手续、给付退职待遇等。《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第六条规定：“企业职工非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病，在医疗期内医疗终结，不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作的，应当由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力的鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，终止劳动关系，办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇……”

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第七条规定：“企业职工非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病，医疗期满，应当由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力的鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，解除劳动关系，并办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇。”

根据上述规定，公司对曾女士不能不管不问。在曾女士构成二级伤残的情况下，公司还需履行行为曾女士办理退职手续、给付退职待遇等义务。 颜梅生 法官

# 用人单位长期拖欠工资 员工不能直接索要赔偿

编辑同志：我们所在公司由于经营不善拖欠了员工4个月工资，并分别向每位员工出具了欠薪条。请问：我们能否直接向法院起诉，要求公司支付欠薪及赔偿金？ 读者：赵琳琳等13人

赵琳琳等读者：你们可以直接向法院起诉要求公司支付欠薪，但不能直接起诉请求赔偿。

一方面，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第15条规定：“劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接提起诉讼，诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的，视为拖欠劳动报酬其他争议，人民法院按照普通民事纠纷受理。”即你们可以凭借欠薪条诉讼请求法院向公司索要欠薪。

另一方面，《劳动法》第91条规定：“用人单位有下列侵害劳动者合法权益情形之一的，由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可以责令支付赔偿金：（1）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；（2）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；（3）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；（4）解除劳动合同后，未依照本法规定给予劳动者经济补偿的。”

《劳动合同法》第85条规定：“用人单位有下列情形之一，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额50%以上100%以下的标准向劳动者加付赔偿金：（1）未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；（2）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；（3）安排加班不支付加班费的；（4）解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。”

《劳动保障监察条例》第26条第1款规定：“用人单位有下列行为之一的，由劳动保障行政部门分别责令限期支付劳动者的工资报酬、劳动者工资低于当地最低工资标准的差额或者解除劳动合同的经济补偿；逾期不支付的，责令用人单位按照应付金额50%以上1倍以下的标准计算，向劳动者加付赔偿金：（1）克扣或者无故拖欠劳动者工资报酬的；（2）支付劳动者的工资低于当地最低工资标准的；（3）解除劳动合同未依法给予劳动者经济补偿的。”

依据上述规定，对于用人单位拖欠劳动报酬、加班费或者经济补偿的，劳动者可以通过司法途径主张权益，也可以通过主张加付赔偿金。但主张加付赔偿金的前提是必须就用人单位拖欠其劳动报酬、加班费或者经济补偿的违法行为，先向劳动行政部门（劳动保障监察机构）投诉。在其责令用人单位限期支付但用人单位仍未支付的情况下，才存在加付赔偿金问题。即要得到加付赔偿金，必须经过劳动保障前置程序。因此，本案应按照这一程序进行办理。 颜东岳 法官

# 在家摔倒谎称工伤索要赔偿，当心构成诈骗罪

**案情**  
职工李菲菲说，她的丈夫刘某在家做家务时不慎摔倒受伤。为了享受工伤待遇，刘某悄悄赶到公司，谎称其所受伤发生在加班期间。于是，公司按照《工伤保险条例》所规定的项目和标准，向刘某支付了各类费用合计15万余元。岂料，此事东窗事发。近日，刘某被法院判处刑。

李菲菲认为，刘某的做法虽然有过，但退款后为何还要判

刑？刘某是怎么构成犯罪的？  
**说法**  
刘某的行为已经构成诈骗罪。诈骗罪是指以非法占有为目的，用虚构事实或者隐瞒真相的方法，骗取数额较大的公私财物的行为。刘某之举已具备该罪的构成要件：  
一方面，刘某具有非法占有公司财物之目的。刘某之所以谎称在加班期间受伤，是为了通过公司赔偿获取相应利益，即占有

公司资金。由于该占有既没有合同依据也没有法律依据，因而属于非法。  
另一方面，刘某已经实施诈骗行为。诈骗罪中的“虚构事实或者隐瞒真相”是指行为人采取的手段能够让被害人陷入错误认识，并使被害人因此而交付财物。本案中，刘某隐瞒在家干家务不慎摔伤的真相，虚构加班期间受伤的事实，使公司基于错误认识而认可，并根据《工伤保险条例》的规定向其作出赔偿，明显与之吻合。

再一方面，刘某难逃罪责。《最高人民法院、最高人民检察院关于办理诈骗刑事案件具体应用法律若干问题的解释》第一条第一款规定：“诈骗公私财物价值三千元至一万元以上、三万元至十万元以上、五十万元以上的，应当分别认定为刑法第二百六十六条规定的‘数额较大’‘数额巨大’‘数额特别巨大’。”正因为刘某的涉案金额达15万多元，属“数额巨大”，所以，其必须受到刑事制裁。 廖春梅 法官

# 捉住小偷擅自关押需要承担法律责任

近日，于先生向本报咨询说，他是一个建筑工程承包人。由于工地在夜间接连丢失钢筋、水泥等建筑材料，他们对2名夜间巡视人曲某、兰某分别进行了1000元的罚款。前几天，有一盗贼深夜推着双轮车进入工地偷盗建筑模板，被曲某、兰某逮个正着。他们不仅扣留了小偷的双轮车，还将小偷捆绑起来。经过询问，该小偷承认前几次工地丢失的物资都是他偷的。  
到第二天清晨，曲某、兰某提出要小偷赔偿3000元，并让小偷给家里打电话，把钱送过来。40多分钟后，小偷的母亲送来1000元钱，要求放过其儿子，但被拒绝。小偷的母亲见协商不成，便报了案。很快，当地派出所赶到建筑工地，把仍被捆绑着的小偷贾某带走，也随之对曲

某、兰某进行立案调查。  
于先生想知道：小偷到建筑工地进行盗窃，工地夜巡人员曲某、兰某捉住小偷后既没有打也没有骂，只是让他赔偿损失，为什么还要被立案调查？他们二人需要承担法律责任吗？

**法律分析**  
从于先生在咨询中介绍的情况来看，工地工作人员曲某、兰某捉住小偷贾某后擅自关押，其行为已经涉嫌非法拘禁，将面临着承担法律责任的风险。  
所谓非法拘禁，是指以拘押、禁闭或者其他强制方法，非法剥夺他人人身自由的行为。非法拘禁罪侵犯的客体是他人的身体自由权。身体自由权是指以身体的动静举止不受非法干预为内容的人格权，亦即在法律范围内

按照自己的意志决定自己身体行动的自由权利。公民的身体自由，是公民正常工作、生产、生活和学习的保证，失去身体自由，就失去了从事一切正常活动的可能。  
《宪法》第三十七条规定：“中华人民共和国公民的人身自由不受侵犯。任何公民，非经人民检察院批准或者决定或者人民法院决定，并由公安机关执行，不受逮捕。禁止非法拘禁和以其他方法非法剥夺或者限制公民的人身自由。”由此可以看出，非法拘禁是一种严重剥夺公民身体自由的行为。  
一旦构成非法拘禁罪，就要受到法律的惩处。对此，《刑法》第二百三十八条规定：“非法拘禁他人或者以其他方法非法剥夺他人人身自由的，处三年以

下有期徒刑、拘役、管制或者剥夺政治权利。具有殴打、侮辱情节的，从重处罚。犯前款罪，致人重伤的，处三年以上十年以下有期徒刑；致人死亡的，处十年以上有期徒刑。”  
对于非法拘禁，《民法典》也从民事责任方面作出了规定。《民法典》第一千零一十一条明确规定：“以非法拘禁等方式剥夺、限制他人的行动自由，或者非法搜查他人身体的，受害人有权依法请求行为人承担民事责任。”  
依据上述法律规定，工地工作人员曲某、兰某不仅可能受到刑事处罚，还可能对被害人贾某进行民事赔偿。当然，其具体应当受到什么处罚，司法工作人员会在查明事实真相的基础上依法进行相应的处理。 程文华 律师