

上次失业未领满24个月失业保险金,再次失业还能领吗?

基本案情

余文成(化名)于2006年参加工作。在职期间,公司与他多次签订劳动合同,并按规定缴纳社会保险费用。2020年12月,因公司进行改制,他被纳入裁员名单。失业后,社会保险经办机构依据公司及余文成个人按照比例缴纳的失业保险费用、缴费年限等,核定其应领取失业保险金的期限为24个月。

2021年12月,经就业机构介绍,余文成进入一家学校从事后勤工作。随后,社会保险经办机构停发了他剩余12个月的失业保险金,由学校继续为他缴纳失业

保险费用。

2025年1月,余文成再次失业。此时,他想知道自己可否继续享受失业保险待遇,具体期限多长?法律是如何规定的?

法理剖析

余文成可以继续享受失业保险待遇。

《北京市失业保险规定》第十八条规定:“失业人员领取失业保险金期限内,重新就业后再次失业的,缴费时间重新计算,领取失业保险金的期限可以与前次失业应领取而尚未领取的失业保险金的期限合并计算,但是最长不得超过24个月。”据此,无

论余文成2025年1月再次失业是否属于“非因本人意愿中断就业”都可以享受一定期限的失业保险待遇。

所谓“非因本人意愿中断就业”主要包括这些情形:一是劳动合同依法终止;二是用人单位解除劳动合同;三是被辞退、除名、开除的;四是用人单位因有《劳动合同法》第三十八条规定的过错情形导致劳动者主动辞职的。

由于余文成对于自己是否属于“非因本人意愿中断就业”未作介绍,故对其享受失业保险待遇的具体期限只能区分以下两种情况进行回应:

第一,如果再次失业是出于

余文成的本人意愿,那么,按照规定,其在学校工作期间的缴费年限不可以核发失业保险金。但是,其可以继续领取前次失业剩余的12个月失业保险金。

第二,如果余文成系非因本人意愿中断就业,那么,其在学校工作期间的缴费年限应核发失业保险待遇。

对此,《北京市失业保险规定》第十七条规定:“失业人员领取失业保险金的期限,根据失业人员失业前累计缴费时间确定:(一)累计缴费时间一年以上不满2年的,可以领取3个月失业保险金;(二)累计缴费时间2年以上不满3年的,可以领取6

个月失业保险金;(三)累计缴费时间3年以上不满4年的,可以领取9个月失业保险金;(四)累计缴费时间4年以上不满5年的,可以领取12个月失业保险金;(五)累计缴费时间5年以上的,按每满1年增发1个月失业保险金的办法计算,确定增发的月数。领取失业保险金的期限最长不得超过24个月。”

本案中,余文成在学校工作和缴费时间为3年以上但不满4年,故可领取的失业保险金期限为9个月,加上前次失业应领取而尚未领取的12个月失业保险金,合计可领取21个月。

潘家永 律师

子女不得以任何借口拒绝赡养义务

《民法典》明确提出家庭应当树立优良家风,弘扬家庭美德,重视家庭文明建设。然而,在现实中却有一些家庭成员以父母某些行为欠妥、分家析产不公或者照看孙辈不均等为由拒绝履行赡养义务,侵害老年人合法权益,而这是法律所不允许的。对此,以下案例作出了法理剖析。

案例1 老人再婚勿加干涉

因早年丧偶,于先生一个人把两个儿子拉扯大,如今已是儿孙满堂。去年5月,于先生找到一位如意伴侣并打算再婚。但准备进行再婚登记时遭到儿子的反对。在与儿子协商未取得一致意见的情况下,他坚持选择再婚登记。为此,两个儿子拒绝对他履行赡养义务。无奈,于先生诉至法院请求判令两个儿子向其按月支付赡养费用并获得支持。

评析

享有婚姻自主权是老年人的一项基本权利。《民法典》第1069条规定:“子女应当尊重父母的婚姻权利,不得干涉父母离婚、再婚以及婚后的生活。子女对父母的赡养义务,不因父母的婚姻关系变化而终止。”这一规定表明,不论父母的婚姻关系如何变化,子女都必须履行其应尽的赡养义务。

可是,现实生活中,有些老年人选择再婚时,其子女会加以阻挠。其中的原因,除了部分子女认为父母再婚会导致家庭关系疏远外,还有一个重要原因是有的老年人性格倔强,在再婚问题上缺乏与子女沟通,从而导致子女心存怨气。为避免这种局面,老年人再婚前应与子女进行协商取得晚辈的理解与支持。必要时,也可以向妇联、村(居)委会等组织求助,借助多方合力做好矛盾化解工作。

案例2 子女之间不能攀比

2024年11月,贾先生夫妇将长子小贾告上法庭,诉称其共有子女4人,现均已分家另过,其他子女都能很好地尽孝,唯独小贾近年来对他不闻不问。贾先生请求判令小贾每月给付生活费500元。小贾辩称,前些年分家时,贾先生在财产上偏袒两个弟弟,要求把这个问题解决之后再谈赡养的

事。近日,法院判决支持贾先生的诉讼请求。

评析

现实生活中,有的子女参加工作较早,在其父母购房装修、添置家电等大宗投入时,该子女将工资等收入交给父母,使该收入也用于整个家庭。在分家析产时,有些老人将这一部分财产平均分配给其他子女,因而产生纠纷。还有些老人在照料孙辈过程中一旦处理不当或稍失公平,个别子女便认为父母“一碗水没有端平”,进而用“照看了谁家的孩子谁赡养”的错误做法对待老人,这样做于法于理都是错误的。

需要明确的是,不管分家析产、照看晚辈等的习惯和方式有何不同,赡养老人与分家析产是不同的法律关系,赡养是子女对父母履行的法定义务,不涉及财产问题。分家析产是分割家庭共同财产,不涉及人身关系。因此,本案中无论贾先生是否给予被告小贾财产以及给予多少,小贾都应对应父母履行赡养义务。

案例3 父母分养有违人伦

卢先生夫妇的两个儿子均已成家另过。几年前,老两口主动与两个儿子达成分别赡养协议:大儿子负责赡养父亲,二儿子赡养母亲,两个赡养人各自将老人养老送终,互不相扰。去年初,卢先生的老伴去世,丧事由二儿子操办。不久,卢先生因病住院,病愈后想让二儿子承担一部分医疗费,二儿子却以“养老协议”有明确约定为由予以回绝。无奈,卢先生将二儿子告上法庭,要求其分担医疗费并履行赡养义务。

评析

卢先生家实行的“父母分养”的赡养做法,不符合《老年人权益保障法》相关规定。此外,《民法典》第8条规定:“民事主体从事民事活动,不得违反法律,不得违背公序良俗。”从照料老年人的特殊需要上

看,分开赡养的做法并不可取。因为,老年人享有的精神赡养权既包括晚辈对老人的尊重、悉心照料和关心,还包括来自夫妻之间的信息交流、情感沟通和互相扶助。相依相伴几十载的老年夫妻被人为分居后,对他们的精神和情感无疑是个沉重的打击,很容易产生孤独、忧虑等心理和生理危机,进而影响其身体健康和晚年幸福指数。由此来看,父辈及子女不能因贪图方便而漠视老人的情感需要。

案例4 履行义务勿附条件

高女士育有两个儿子,多年前老伴病故后,她一直跟随长子大刘生活。大刘是企业普通职工,妻子无业,近年来又供养两个上大学的孩子,日子过得比较紧张。而二儿子小刘夫妇经营影楼生意,收入可观。为此,她多次要求小刘履行赡养义务,小刘则以放弃继承父母遗产为由予以拒绝。于是,她将小刘诉至法院。经法官训诫教育,小刘与她协商一致签订了赡养协议。

评析

现实生活中,有的子女以放弃继承权为由拒绝履行赡养义务,而这是法律所明确禁止的。《民法典》第1067条规定:“父母不履行抚养义务的,未成年子女或者不能独立生活的成年子女,有要求父母给付抚养费的权利。成年子女不履行赡养义务的,缺乏劳动能力或者生活困难的父母,有要求成年子女给付赡养费的权利。”该法第1070条规定:“父母和子女有相互继承遗产的权利。”这些规定表明,权利与义务应当一致,而小刘做法明显与之相违。继承权是法律赋予公民的一项权利,子女自愿放弃这项权利,是对自己继承权的合法处分。但是,法定赡养义务却不能因放弃继承权而免除,因为义务是法律规定的,公民必须履行的责任,具有强制性。

张兆利 律师

分期支付欠薪未能兑现,职工有权要求全部提前支付

职工问:

谢菲菲(化名)在一家公司从事管理工作。因公司拖欠工资,公司在向她出具欠薪条时承诺分三期付清,每次相隔半年。可是,第一期到期后,公司不仅没有支付,在她催收的情况下仍一再推托。

她想知道:能否提起诉讼,请求法院判令公司支付其包括尚未到期的全部欠薪?

答:

谢菲菲可以诉请法院判令公司向其支付包括尚未到期的全部欠薪。

这里涉及到预期违约问题,指的是在合同履行期限到来之前,一方无正当理由明确表示在履行期到来后将不履行合同,或者以其行为表明在履行期到来后将不可能履行合同。

针对此类行为的处理,《民法典》第五百六十三条、第五百七十八条分别规定:“有下列情

形之一的,当事人可以解除合同:(一)因不可抗力致使不能实现合同目的;(二)在履行期限届满前,当事人一方明确表示或者以自己的行为表明不履行主要债务;(三)当事人一方迟延履行主要债务,经催告后在合理期限内仍未履行;(四)当事人一方迟延履行债务或者有其他违约行为致使不能实现合同目的;(五)法律规定的其他情形。”“当事人一方明确表示或者以自己的行为表明不履行合同义务的,对方可以在履行期限届满前请求其承担违约责任。”简而言之,就是可以解除合同,要求对方提前承担违约责任。

本案中,公司在支付第一笔欠薪的期限届满后,经谢菲菲催收仍一再推托,该行为属于“以自己的行为表明不履行主要债务”,对尚未到期的欠薪构成预期违约。因此,谢菲菲有权要求公司提前支付全部欠薪。

颜梅生 法官

先让职工入职试用,试用合格再签合同对吗?

编辑同志:

2024年11月底,某软件开发公司招用了我们5名应届毕业生,具体从事程序员工作。经过面试、体检等程序入职时,公司人事主管表示:“只有试用期内做得好才能签订劳动合同。”为保住来之不易的就业机会,我们这些新职工经常加班加点,唯恐因试用不合格被辞退。谁料,仅仅过了两个多月,公司即以试用期考核不合格为由将我们全部辞退,并将工资、加班费全部扣除。请问:只有试用合格才能签约的说法合法吗?我们该如何维权?

读者:马小萌(化名)等5人

马小萌等读者:

劳动者入职后,并非只有试用合格才能签订合同,你们所在公司的做法违反法律规定。

《劳动合同法》第七条规定:“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。”该法第十条规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立。”另外,该法第十九条第四款

还规定:“试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。”

从上述法律规定可以看出,不论劳动合同是无固定期限的、固定期限的,还是以完成一定工作为期限的,用人单位均应在劳动者开始为其工作时就与之签订劳动合同。在签订正式劳动合同之后,双方才可以约定试用期,而不是在试用期满后再签订劳动合同。也就是说,在法律层面,签订劳动合同是用人单位在劳动者入职时就应履行的法定义务,劳动者与用人单位之间不存在单独的所谓的“试用合同”,试用期包含于劳动合同期限内,与试用期是否合格并无先后顺序关系。

关于用人单位恶意扣发劳动者薪资问题,《劳动合同法》规定,劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。据此,对于你们遇到的问题,可以收集相关证据后向公司所在地劳动监察执法部门投诉举报,由执法部门责令其改正,拒不改正的,劳动行政主管部门可以依法对其处罚并赔偿你们的损失。

张兆利 律师