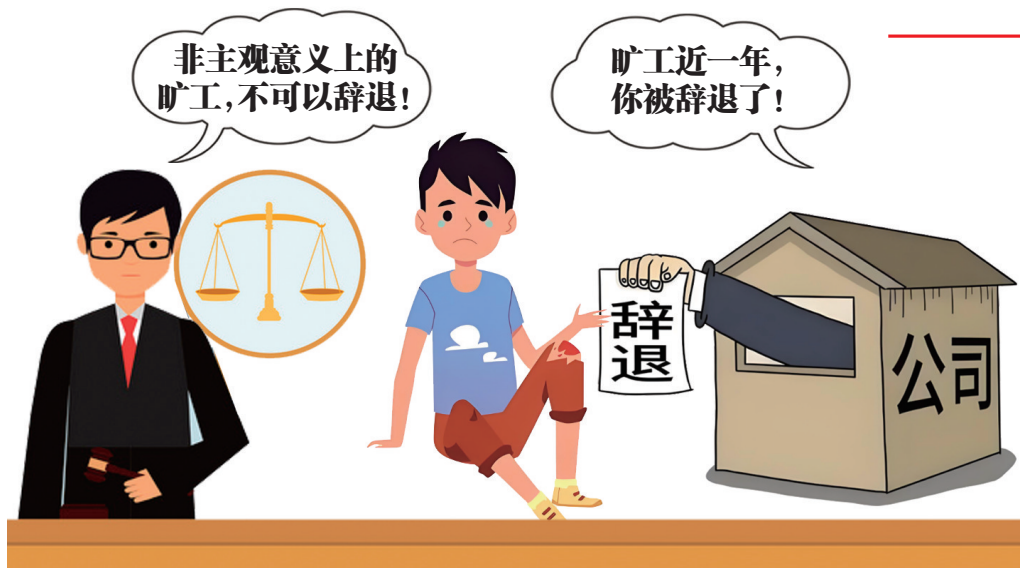


非因工受伤旷工能辞退吗？

法院：不能！用人单位解除劳动合同的理由不成立

YMG全媒体记者

工作期间私自外出被人打伤，此后近一年未到单位工作。用人单位以旷工违反劳动合同为由将员工辞退，合法吗？近日，芝罘区人民法院微信公众号发布一起劳动争议案件，法院认定此种情况下用人单位解除劳动合同不符合非过错性辞退的情形，解除劳动合同的理由不成立，应继续履行合同。



非因工受伤旷工近一年，员工被辞退后提起仲裁

2017年4月，李某应聘至某公司，从事储库存保管员工作。2022年8月18日晚，李某在工作期间私自外出未归。几日后，该公司得知李某外出被人打伤、

治疗未愈。2023年7月2日，该公司以李某旷工违反劳动合同为由，向李某发送解除劳动合同通知书。

2023年7月3日，李某向劳动人事争

议仲裁委员会申请仲裁。仲裁委裁定，该公司支付李某病假工资、疾病救济金共计2万余元，且继续履行与李某之间的劳动合同。该公司不服裁定，向法院提起诉讼。

用人单位解除劳动合同理由不成立，判决继续履行

法院经审理认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》规定，用人单位解除劳动合同的情形包括因劳动者过错解除、非过错性辞退和经济性裁员，其中劳动者过错的情形包括试用期间被证明不符合录用条件、严重违反用人单位的规章制度等。对于本案而言，李某系因受伤治疗未到公司上班，并非主观意义上的旷工，不能因此认定为劳动者存在过错。

《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，医疗期满后，应当由劳动能力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。《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定，劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的，用人单位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，可以解除劳动合同。本案中，该公司虽在医疗期满后向李某发送解除劳动合同通知书，但李某未经劳动能力鉴定，公司也未考察李某医疗期满后能否从事原工作或其另行安排工作。

在此情况下，公司解除劳动合同不符合非过错性辞退的情形，也不属于经济性裁员的情形。因此，该公司解除劳动合同的理由并不成立，该公司与李某之间的劳动合同应当继续履行。

禁止用人单位随意解除劳动合同

本案争议的焦点为：李某系非因工受伤，而是工作期间私自外出被打伤，在此种情况下，用人单位在医疗期满后向其发送解除劳动合同通知书，能否认定双方解除了劳动合同？

法官表示，现实生活中，用人单位想要解除与劳动者之间的劳动合同，需要考察是否存在过失性辞退、非过失性辞退以及经济性裁员等情形。对于非因工负伤的劳动者，《中华人民共和国劳动合同法》对处于医疗期内的劳动者给予了特殊保护，禁止用人单位随意解除劳动合同。在医疗

期满后，用人单位并不能自动获得劳动合同的解除权，需要履行法定的劳动能力鉴定与考察程序，对劳动者的劳动能力进行司法鉴定，考察劳动者能否从事原工作或其另行安排工作，确认劳动者既无法从事原工作，也无法从事另行安排的工作后，用人单位方可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。本案中，用人单位未履行法定程序，直接将劳动者因病缺勤视为旷工并解约，构成违法解除。因此，本案中用人单位不能解除劳动合同。

最高法发布2025年中国反家暴典型案例

自残威胁、凌辱人格均属于家庭暴力

最高人民法院11月21日发布8件2025年中国反家暴典型案例，彰显人民法院坚决保障妇女和儿童权益的决心，以及对家庭暴力“零容忍”的鲜明态度。

典型案例明确，家庭暴力是侵害他人人身权利的违法或犯罪行为，无论家内家外，施暴就是违法，不因为加上“家庭”两字，就摒除在法律约束之外。同时，不仅殴打等身体暴力属于家庭暴力，“牟某虐待案”中持续采取凌辱、贬损人格等手段，对家庭成员实施精神摧残、折磨；“鲁某申请人身安全保护令案”中的自残威胁，均

构成家庭暴力中的精神暴力。

这批案例还强调妥善把握家庭暴力案件的特征，综合判断认定证据，必要时可允许有专门知识的人出庭提供帮助。“任某强奸、猥亵儿童案”中，以受害人陈述为中心构建证据链条，在排除指证、诱证、诬告、陷害可能的情况下，对未成年人陈述中具有非亲历不可知的细节予以认定；“许某某故意杀人案”纠正了“为何不早报案”的苛责性追问，体现了司法对家暴受害人处境的人文关怀和专业判断。

此外，案例聚焦被侵害家庭成员中未成年人等特殊群体的司法保护，切实践行“未成年人利益最大化”原则。“纪某诉苏某抚养纠纷案”中，司法机关考虑家庭暴力行为易使未成年子女对家庭暴力形成错误认知，并可能诱发心理创伤或心理模仿，支持变更抚养权，阻断暴力的代际传递；“许某诉郑某离婚案”中，肯定家务劳动价值，弥补受暴妇女因长期承担家庭义务而牺牲的职业发展机会，给予受暴家庭妇女双重保障。

据新华社

异地长期居住人员 咋办理医保备案手续？

咨询：异地长期居住人员如何办理医保备案手续？

答复：通过登录烟台市医疗保障局官网 (<http://ybj.yantai.gov.cn>)、烟台市医疗保障局微信公众号、国家医保服务平台APP、国家异地就医备案微信小程序、鲁医保小程序、山东省政务服务平台、爱山东APP等各种掌上、网办途径办理，参保人需提交就医地居住证、居民户口簿(户口簿首页和本人常住人口登记卡)、参保地工作单位派出凭证或异地工作劳动合同(四选一)办理“异地长期居住”备案，并承诺对材料的真实性负责。受条件限制无法快速办理的，可到参保地医保经办机构现场办理。

咨询：职工达到法定退休年龄以后，养老保险已经办理退休手续，但医保还没有缴满年限，如何继续享受职工医疗待遇？

答复：参保职工达到法定退休年龄、未达到职工医保最低缴费年限的，根据本人意愿，可从以下两种方式中自主选择享受职工医保或居民基本医疗保险(以下简称居民医保)待遇：

①选择一次性缴费。参保职工办理退休手续一年内按缴费时职工医保最低缴费基数7%的比例一次性缴至最低缴费年限的，自退休次月起计发个人账户金，发生的医疗费用按规定支付；超过一年的，自缴费到账次月起按规定享受退休人员医保待遇。②选择继续以在职职工身份按月缴费至职工医保最低缴费年限的，缴费期间按规定享受在职职工医保待遇。

咨询：生育津贴需要连续缴12个月才可以领取，如果是因为公司倒闭等原因断缴，是否还能享受到生育津贴？

答复：女职工自本地参保缴费之日起，生育当月连续足额缴费满12个月的，由医疗保障经办机构按月发放生育津贴。生育当月连续缴费不满12个月的，待用人单位连续缴费满12个月后，自次月起按月补发。如因各种原因中断缴费，将会影响待遇发放，为保障您的待遇正常享受，请做好缴费衔接。

咨询：我市现在的职工医保普通门诊的报销政策是什么？年度最高支付限额是多少？

答复：烟台市职工医保门诊，在一个自然年度内，参保职工在一级及以下、二级、三级定点医疗机构发生的符合医保政策规定的普通门诊医疗费用，起付标准分别为200元、400元、600元。参保人在年度内变更定点医疗机构的，起付标准累计计算。在职职工在定点医疗机构发生的符合医保政策规定普通门诊医疗费用，一级及以下定点医疗机构支付比例为80%、二级定点医疗机构支付比例为70%、三级定点医疗机构支付比例为60%，退休人员在上述基础上提高5个百分点。在职职工、退休人员普通门诊医疗费用年度最高支付限额分别为5000元、6000元。

张孙小娱 衣宝莹



医疗保障
咨询台

烟台晚报与
烟台市医疗保险事业中心 合办

中国医保 一生守护