

注：以下案例轉載自《南粵人力資源》，由中國員工關係線上整理並提供，僅供參考

員工犯罪，勞動關係能否延續

案情：

翟某系廣州某超市員工，翟某入職時便簽訂了勞動合同，2008年元月，由於工作時同李某發生口角爭執，下班後仍耿耿於懷，便在回家的路上再次與李某發生爭執，在身邊同事的拉拽下，翟某不慎將李某的鼻樑打裂。隨後，廣州某區人民法院對翟某的行為作出如下判決：“被告人翟某犯故意傷害罪，由於犯罪情節輕微，免予刑事處罰”。

2008年4月，超市以翟某被人民法院判處故意傷害罪為由，解除了與翟某的勞動合同，並決定不予支付任何經濟補償金。翟某收到書面通知後，對超市解除勞動合同的決定不服，向當地勞動爭議仲裁委員會提出勞動仲裁申請，要求撤銷解除勞動合同的決定，恢復與其的勞動關係，申訴書中稱：“自己已被免予刑事處罰，而《中華人民共和國刑法》第三十二條的規定為“刑法分為主刑和附加刑”，故其不屬於《關於貫徹執行〈中華人民共和國勞動法〉若干問題的意見》第二十九條“被人民法院依據刑法第三十二條免予刑事處分的”範圍，因此其不應被超市解除勞動合同。”

本案問題：

超市能否以翟某故意傷害罪同其解除勞動合同，您的依據是什麼？

專家點評：

《關於貫徹執行〈中華人民共和國勞動法〉若干問題的意見》於1995年8月4日頒佈實施，該《意見》第二十九條中的“刑法”特指1979年7月6日頒佈的《中華人民共和國刑法》。1979年《刑法》第三十二條規定為“對於犯罪情節輕微不需要判處刑罰的，可以免予刑事處分，但可以根據案件的不同情況，予以訓誡或者責令具結悔過、賠禮道歉、賠償損失，或者由主管部門予以行政處分”。1997年3月14日，全國人民代表大會對刑法進行了修訂，新出臺《中華人民共和國刑法》第三十七條規定“對於犯罪情節輕微不需要判處刑罰的，可以免予刑事處罰，但可以根據案件的不同情況，予以訓誡或者責令具結悔過、賠禮道歉、賠償損失，或者由主管部門予以行政處罰或者行政處分”。1979年《刑法》的第三十二條與1997年《刑法》第三十七條的規定內容一致。而人民法院依據1997年刑法第三十七條認定“翟某的犯罪情節輕微不需要判處刑罰”，故翟某屬於《關於貫徹執行〈中華人民共和國勞動法〉若干問題的意見》第二十九條“被人民法院依據刑法第三十二條免予刑事處分的”的範圍。根據《中華人民共和國勞動法》第二十五條“勞動者有下列情形之一的，用人單位可以解除勞動合同：（一）在試用期間被證明不符合錄用條件的；（二）嚴重違反勞動紀律或者用人單

位規章制度的；(三)嚴重失職，營私舞弊，對用人單位利益造成重大損害的；(四)被依法追究刑事責任的”以及《關於貫徹執行〈中華人民共和國勞動法〉若干問題的意見》第二十九條“被依法追究刑事責任是指：被人民檢察院免於起訴的；被人民法院依據《刑法》第三十二條免予刑事處分的。勞動者被人民法院判處拘役、三年以下有期徒刑緩刑的，用人單位可以解除勞動合同”的規定，人民法院對翟某已做出了刑事判決，追究了其刑事責任，超市依據《中華人民共和國勞動法》第二十五條的規定與翟某解除勞動合同並無不妥。

通過此案我們可以看出，無論是勞動者還是用人單位，在運用法律武器保護自己的權益時，要注意相關法律法規的變更、銜接，這樣才能更加充分地保障權益不受侵害。