

分居期间为子女买保险,离婚能否分割

□高朋(上海)
律师事务所
王丹丹

保险作为常见的理财工具,受到了越来越多家庭的青睐。不少家庭会购买人身意外险和重大疾病险,一些高收入家庭还会购买投资型保险。

现在大多数家庭都只有一到两个子女,为了保障子女未来的生活,有些父母还会给予子女购买大额的投资险。

这种投保行为在夫妻感情很好时一般不会发生纠纷,毕竟投保是为了未成年子女的利益。可是一旦夫妻感情破裂,尤其是分居期间,夫妻一方擅自动用大量资金为未成年子女购买保险,这些保单在双方离婚时可否作为夫妻共同财产进行分割呢?以下笔者就对这个问题进行简要分析。

《民法典》第1062条第2款规定,夫妻对共同财产,有平等的处理权。又根据该法第1060条之规定,为家庭日常生活需要而为的小额消费,夫妻任何一方均有自由决定权。

但是,超出家庭日常生活范围,对重大财产问题的处理应当由夫妻双方协商一致。

夫妻分居期间双方处于离婚前期,彼此矛盾较深,在处理重大财产问题上难以达成一致,此时一方为子女购买的保险支出可否作为夫妻共同财产进行分割要根据保险的类别做不同处理。

如果夫妻一方在分居期间为子女购买的是重疾险或者意外险等,该类保险的对象是子女的身体健康或生命安全,具有强烈的人身属性,支付的保费可以认定为父母对子女的赠与。

夫妻离婚时,如果子女已经成年,完全可以将投保人变更为子女,以后是继续投保还是退保都由子女自主决定,与夫妻双方无关。

如果子女尚未成年或者不想变更投保人,离婚时双方可以先行协商决定继续投保还是退保。继续投保的话,一般由直接抚养子女的一方作为投保人。

如果选择退保,则子女的保险权益消失,退保后保险的现金价值仍可作为夫妻共同财产进行

分割。

实践中,相较于投资型保险,重疾险或意外险所缴纳的保费相对较低,离婚时一方选择继续投保,另一方一般不会强烈要求分得保费折价款的一半。

此外笔者对比分析了大量案例,发现在离婚纠纷中,如果夫妻一方要求变更投保人的,法院往往会以不属于同一法律关系为由,让当事人另案起诉。

投资型保险一般保费较高,少则几十万元,多则几百万元甚至千万元以上。对于这类保险的处理,法院判决一般分两种情况。

一种是分居期间用夫妻共同财产为子女购买保险,受益人是未成年子女的,在离婚纠纷中,法院便不再予以分割。

当然,也不是所有将保险受益人写成子女的巨额保单都不会作为夫妻共同财产分割,法院判决时会综合考量为子女购买保险的紧迫性和必要性。

另一种情况是分居期间用夫妻共同财产为子女购买保险,受益人是为子女购买保险的一方,因为该投保行为未经夫妻另一方同意,侵犯了另一方的共同财产处分权,有转移夫妻共同财产的嫌疑,在分割财产时,购买保险的一方应当补偿给另一方保费折价款的一半。

司法实践中,也有一些特殊情况,法官不会严格区分保险的类别,而是根据个案判决。

比如,未成年子女自出生开始就体弱多病,很有必要购买医疗保险,这时即便该保险是在分居期间购买,之后无论夫妻双方基于何种目的,任何一方都无权擅自退保。

因为退保在一定程度上削弱了对未成年子女的保护,有悖保障儿童权益的立法本意。

笔者认为,在离婚纠纷中,法院可以根据个案情况的不同,针对不同类别的保险,结合未成年子女的利益,灵活运用自由裁量权,从而做出对未成年子女最有利的判决。

异地用工情形下的工伤申请

□浙江国翱
律师事务所
俞肃平

A省一家劳务派遣公司的员工孟某某被公司派遣到B省机械公司工作。工作期间,孟某某被机器轧伤。据查,劳务派遣公司没有为孟某某缴纳包括工伤保险在内的社会保险费。为此孟某某前来咨询,他应在何地提出工伤认定申请?

在回答这一问题前,我们先来了解这一事件涉及的几个劳动法概念:

1.用人单位。孟某某与A省劳务派遣公司签订劳务派遣合同,A公司即为用人单位。

2.用工单位。孟某某被派遣至B省的机械公司工作,B省机械公司即为用工单位。

3.“统筹地区”,也叫“统筹单位”。是指统一筹集、使用和管理工伤保险基金的具体范围,比方说地级以上行政区(包括地、市、州、盟)范围内实行统一筹集、使用和管理;达到一定人口数的县(市)范围内实行统一筹集、使用和管理;省、自治区、直辖市范围内实行统一筹集、使用和管理;全国范围内实行统一筹集、使用和管理等。

4.劳动合同履行地。是指用人单位与劳动者在劳动合同约定的劳动者履行劳动义务的地点,也指劳动者实际工作场所地。

当劳动者实际工作场所地与劳动合同约定的履行地不一致时,以劳动者实际工作场所地为合同履行地。

从《劳动合同法》规定来看,用人单位与被其派遣到用工单位工作的劳动者存在劳动关系,用工单位与被派遣劳动者不存在劳动关系,用人单位和用工单位承担的义务不同。

《工伤保险条例》规定,用人单位应当依照本条例规定参加工伤保险,为本单位全部职工缴纳工伤保险费。

职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病,所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内,向统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况,经报劳动保障行政部门同意,申请时限可以适当延长。

用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的,工伤职工或者其直系亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内,可以直接向用人单位所在地统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。

按照本条第一款规定应当由省级劳动保障行政部门进行工伤认定的事项,根据属地原则由用人单位所在地的设区的市级劳动保障行政部门办理。

《工伤保险条例》明确“用人单位”是为职工缴纳工伤保险费的主体,缴纳工伤保险费应根据“属地原则”,即根据用人单位所在地标准为职工缴纳工伤保险费。

无论用人单位是否为职工缴纳工伤保险费,职工发生工伤事故或者被诊断、鉴定为职业病的,应当向用人单位所在地的社会保险行政部门提出工伤认定申请。

工伤认定书和劳动能力鉴定报告书出来后,工伤职工可以向劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁;对仲裁裁决不服的,也可向劳动合同履行地人民法院起诉。

因此,本案中的孟某某应当向A省劳务派遣公司所在地的县级社会保险行政部门提出工伤认定申请,而申请劳动争议仲裁则应当向B省机械公司所在地劳动争议仲裁委员会提出。

单位不能擅用员工肖像

□上海通乾
律师事务所
朱慧 陈慧颖

劳动者和用人单位建立劳动关系后,劳动者成为用人单位的一页,双方建立了比较密切的关系,劳动者还要接受单位的管理。

随着广告宣传渠道的日益增多,除了以往委托专业的广告公司制作和发布广告之外,很多企业还会发动员工进行广告宣传,在各种互联网平台推广企业及其产品。

在这些情况下,很有可能会使用劳动者的肖像,比如将员工的肖像印制在产品或服务的广告或者宣传品上,或者由员工出镜“代言”。

我们认为,如果没有取得劳动者的同意,这样的行为很可能侵犯劳动者的肖像权。

我国《民法典》在《人格权编》中专章规定了肖像权,显示了我国对肖像权这一人格权的重视。

《民法典》第1018条规定:“自然人享有肖像权,有权依法制作、使用、公开或者许可他人使用自己的肖像。肖像是通过影像、雕塑、绘画等方式在一定载体上所反映的特定自然人可以被识别的外部形象”。

劳动者作为自然人,当然也享有肖像权。

其实我国《民法典》颁布之前,已发生过离职劳动者状告用人单位侵犯肖像权的案例。

李某曾是甲公司员工,离职之后,甲公司网站上仍有李某的照片和介绍。

李某认为甲公司侵犯其肖像权,向人民法院起诉,要求甲公司赔礼道歉并赔偿损失,本案经过法院两审审理,认定甲公司侵犯肖像权成立,需向李某赔礼道歉并赔偿损失数万元。

《民法典》颁布实施后,必将更重视对肖像权的保护。我国《民法典》第1019条规定,除法律另有规定外,未经肖像权人同意,不得制作、使用、公开肖像权人的肖像。因此用人单位使用劳动者的肖像应征得劳动者的同意,否则将构成侵权。

随着我国《民法典》的实施,劳动者的权利意识必将大幅提高,用人单位必须面对现实,注重对劳动者肖像权的保护,在使用劳动者的肖像之前应征得劳动者的书面同意。



资料图片