不安排体检 两家企业缴纳昂贵“学费”

按政策法律规定给职工缴纳工伤保险,组织职工上岗前、在岗期间及离岗时的体检，不仅仅为了维护职工的合法权益，对企业本身也是好事。然而,少数企业对此认识不到位，既不安排职工检查身体,也不给缴纳工伤保险,以为这样自己就占了便宜。其实不然，以下2个案例反映的事实表明:如果企业不为职工安排体检，不仅职工吃不了亏，用人单位还将为此缴纳一笔昂贵的“学费”。

【案例1】

未为员工安排岗前体检,用人单位成了替罪羊

王某曾在多家小煤窑从事过打钻工作，后因小煤窑纷纷关闭，王某经人介绍于2018年7月入职某石料公司，还从事风钻岗位。同年12月，王某感觉胸闷等身体不适，于是到医院检查，被诊断为患有尘肺。

经职业病诊断鉴定机构鉴定，王某的病症属于职业病，构成四级伤残。

可是，由于公司没有给王某缴纳工伤保险，王某在获得人社局的工伤认定后，要求石料公司给予工伤赔偿。

石料公司拒绝赔偿后，王某向劳动仲裁机构提起劳动仲裁。庭审中，石料公司辩称王某来公司工作的时间不长，不可能患上尘肺病，可能在小煤窑做工时就患上了尘肺病，公司不应当承担责任。

庭审后，因石料公司无法举证证明王某在入职前就已患上尘肺病，也未能提供证据证明王某在该公司工作期间的作业环境状况、职工防护等符合标准要求，故仲裁机构裁决由石料公司承担王某的医疗费等各项费用共计28万元。

【点评】

《职业病防治法》第35条规定：对从事接触职业病危害的作业的劳动者，用人单位应当按照国务院卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果书面告知劳动者。用人单位不得安排未经上岗前职业健康检查的劳动者从事接触职业病危害的作业。在事涉职业病的鉴定和工伤赔偿责任承担方面，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据予以证明。

本案中，石料公司没有按照法律规定安排王某做岗前职业健康体检，又未举证证明公司工作环境状况等符合标准，加之小煤窑均已关闭，其更无法拿出证据证明王某在小煤窑做工期间已患尘肺病，故其应当承担举证不能的责任后果，即公司应当承担工伤保险责任。

石料公司如何承担工伤保险责任呢？对此,《工伤保险条例》第62条第2款明确规定:“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”根据该规定,石料公司因没有为王某上工伤保险，应当向王某支付医疗费等费用和其他工伤待遇费用。

【案例2】

离职后查出职业病,老东家赔付16万

顾某自2010年4月起在某石英厂从事熔融石英破碎工作,工作期间接触矽尘，但石英厂并未为其上工伤保险。2018年4月,顾某因身体不适而申请离职，当时公司也未安排顾某做离职体检。

顾某离职在家待了4个月后，因气喘、胸痛去医院查出矽肺病，后经市疾病预防控制中心诊断为矽肺I期。后经职业病诊断机构组织诊断,顾某的病症属于职业病，《职业病诊断证明书》列明用人单位为石英厂。

随后,顾某申请工伤认定。石英厂则向人社局提出，因顾某早就离职，双方之间已不存在劳动关系，人社局不应当受理顾某的工伤认定申请。

人社局认为石英厂的理由不能成立,遂作出认定工伤决定。经劳动能力鉴定，顾某属职业病构成六级伤残。

此后，石英厂又以顾某的职业病不一定是在本厂做工期间所患为由，拒绝向顾某承担工伤赔偿责任。无奈，顾某申请劳动仲裁，要求劳动仲裁委机构裁决石英厂支付其工伤待遇20万元。劳动仲裁委经过审理裁决石英厂按照六级伤残标准支付顾某工伤待遇16万元。

【点评】

首先，人社局受理顾某的工伤认定申请符合规定。尽管离职后与原用人单位已经不存在劳动关系，但离职后所查出的职业病毕竟是在原用人单位形成的，因此是否存在劳动关系，不影响工伤认定申请和受理。

对此，人社部《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见》第8条规定，曾经从事接触职业病危害作业、当时没有发现罹患职业病，离开工作岗位后未再从事接触职业病危害作业的人员，被诊断或鉴定为职业病并申请工伤认定的，社保部门应当受理。

其次，石英厂在顾某离职时未安排其体检，无法证明顾某的职业病不是在本厂做工期间所患。而且，矽肺病是慢性进展性疾病，往往在职工离职或者退休后才出现明显症状，才能确诊。顾某在离职后不久就被诊断为矽肺I期，这显然与他在石英厂从事熔融石英破碎工作、接触矽尘有因果关系。因此，石英厂对顾某形成职业病有直接责任。

最后，石英厂未为顾某上工伤保险，应当自行承担顾某的医疗和生活保障方面的费用。人社部《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见》第9条规定，被认定为工伤的职业病人员，职业病诊断证明书（或职业病诊断鉴定书）中明确的用人单位，未依法为该职工缴纳工伤保险费的，应当按照《工伤保险条例》规定的相关项目和标准支付待遇。

潘家永 律师

非因工负伤长期休假 单位可解除劳动关系

编辑同志：

5个月前，我在假日驾车外出游玩时，由于遭遇交通事故导致严重伤残并根据医嘱治疗、休息至今。日前，公司派员书面通知，说因我一直无法上班，只能在额外支付给我一个月工资后解除与我尚有三年才到期的劳动合同。

我已经在公司工作了两年，请问：在这种情况下，公司能否将因客观原因造成无法上班的我解聘？

读者：蔡晓霞

蔡晓霞读者：

公司可以行使解聘权，但你可以向其索要经济补偿和医疗补助费。

一方面，你已经享受超过规定限额的医疗期。

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。根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条规定：“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……”鉴于你在公司的工作时间为2年，自然也就只能享有三个月医疗期，而你实际上已经享受5个月。

另一方面，公司有权单方解除劳动合同。

《劳动合同法》第四十条规定：“有下列情形之一的，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：（一）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……”

正因为你的医疗期满后仍需治疗、休息，无法继续从事原工作或其他工作，所以，公司在额外支付给你一个月工资的基础上，书面通知解除与你的劳动合同并无不当。

再者，公司还应当向你给予补偿或补助。

因为《劳动合同法》第四十六条第（三）项规定，“用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的”，应当向劳动者支付经济补偿。《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第六条也指出：“劳动者患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作、也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位的工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，同时还应发给不低于六个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的百分之五十，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之百。”

颜东岳 法官

【常律师信箱】

单位不安排工作、不发工资也不辞退怎么办?

常律师：

您好!

我去年下半年入职公司，但公司一直没有为我缴纳社保。为此，我今年3月份去相关部门举报了单位，单位以此为由逼我将工作交接给另一个同事，但不与我解除劳动合同，也不给我安排工作且不发放工资。

请问：我可以仲裁要求解除劳动合同并索要经济补偿金吗?

谢谢您的答复。

答：

根据《劳动合同法》第38条规定，用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以单方解除劳动合同。根据《劳动合同法》第46条规定，劳动者依照本法第38条规定解除劳动合同，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。您可以用人单位未依法缴纳社会保险金为由对用人单位提出自己的主张，要求解除劳动合同并支付经济补偿金。

如果单位不同意解除劳动合同或者不同意给付补偿金，根据《劳动争议调解仲裁法》第2条的规定，劳动者和用人单位因劳动合同的解除发生争议的适用本法。您可以选择到劳动争议仲裁委员会仲裁，以保护自己的合法权益。

同时，根据《劳动合同法》第36条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。您也可以选择就上述问题与用人单位进行协商。

法条链接：

《劳动合同法》

第38条 【劳动者单方解除劳动合同】用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

（二）未及时足额支付劳动报酬的；

（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

北京司法大讲堂
常鸿律师事务所 协办
常律师信箱
免费咨询热线：
13601074357
lawyerchang@188.com

·广告·

职工医疗期 企业能单方解除劳动合同吗

案情介绍：

2007年2月，刘女士入职北七家镇某物业公司。2018年8月起，刘女士因颈椎压迫神经导致头晕，休病假至今。2019年4月中旬，公司通知刘女士，因其身体原因无法胜任现岗位，决定与其解除劳动合同。

刘女士到北七家法援工作站求助，公司在自己病假期间每月只发放1700元的病假工资，现在又要与自己解除劳动合同，违反劳动法吗?

法律分析：

《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉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，在规定的医疗期间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%”,公司发给刘女士的病假工资不低于北京市2018年最低工资标准的80%,是符合法律规定的。

根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定 》第三条相关规定,刘女士有12年工龄,可享受12个月的医疗期。根据《劳动合同法》第四十条、第四十二条相关规定，企业对医疗期内患病或者非因工负伤劳动者是不得单方进行非过错性解除或经济性裁员的，即使医疗期满，企业也应履行调岗程序后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的工资后，才可以解除劳动合同。因此,公司单方与医疗期内的刘女士解除劳动合同是违法解除。工作站建议刘女士与公司协商要求恢复劳动关系或要求按照《劳动法》规定的经济补偿标准支付赔偿，协商不成的可向区劳动人事争议仲裁委申请仲裁,维护自己的合法权益。

昌平区司法局