

职业病诊断结论未获鉴定机构认定

职工以职业伤害为由屡次起诉索赔均被驳回

因对职业病诊断鉴定结论不满意，吴某6年来先后数次诉至法院，要求用人单位按照职业病对其造成危害进行赔偿。在诉讼过程中，公司法务人员根据《职业病防治法》等法律法规，紧紧抓住职业病危害因素这个关键点，在职业病危害接触史中剔除吴某从未接触过的甲醛、马来酸酐、邻苯二甲酸酐等物质。截至目前，这起案件以公司胜诉告终。

基本案情

吴某，女，某公司普通员工。其本应于2016年5月20日退休。因职业病诊断机构诊断其患有周围神经病(职业病)，而首次鉴定结论为其未患该职业病且其在法定期间内未申请最终鉴定，故首次鉴定结论生效。其拒绝接受这个事实，拒绝进行离岗前职业健康体检，拒绝办理退休手续。

2016年5月20日，在被劳动争议仲裁委员会告知不予受理后，吴某第一次诉至法院，诉求为公司不得与其终止劳动合同，对其进行离岗前职业健康体检，保证其福利待遇不变。

2016年9月20日，一审法院判决驳回吴某的诉讼请求。吴某不服，提起上诉。2016年12月28日，二审法院驳回上诉，维持原判。吴某申请再审及检察监督，结果分别为驳回再审申请和不予支持监督申请。

2017年6月15日，在被仲裁委告知不予受理后，吴某再次诉至法院，诉求为公司支付其双倍工资84万元、职业病检查诊断费22万元等。

2017年9月20日，一审法院判决公司支付吴某职业病检查诊断费1.5万余元，驳回吴某的其他诉讼请求。吴某不服，提起上诉。2017年11月10日，二审法院驳回上诉，维持原判。吴某申请再审及检察监督，结果仍然为驳回再审申请和不予支持监督申请。

此后，吴某先后到安监局、卫健委等行政机关上访。公司根据维稳相关政策，对其进行了一定程度的安抚，且为其办理了职业性哮喘(职业病)的诊断程序，吴某也因此享受了工伤职工待遇。岂料，沉寂近3年后，吴某再次启动司法程序。

2020年12月7日，在被仲裁委告知不予受理后，吴某再次起诉，要求公司支付其诊疗费等80万元、工资差额19万元、赔偿损失800万元等合计899万元。根据维稳需要，公司向其表达了调解意愿。因吴某要求赔偿其经济损失6亿元，调解未果。

2020年12月21日，一审法院判决驳回吴某的诉讼请求。吴某不服，提起上诉。二审法院判决驳回上诉，维持原判。

2021年6月1日，吴某提起行

政诉讼，被告为H区卫生健康委员会，公司及该区疾病预防控制中心为第三人，诉求为判决该卫健委撤销其作出的《行政事项处理意见书》及该区职业病诊断鉴定委员会作出的《职业病鉴定书》。其用意是在周围神经病上打开缺口，以扭转多年来败诉的困境。

2021年12月2日，一审法院判决驳回吴某的诉讼请求。其不服，提出上诉。2022年2月25日，二审法院驳回上诉，维持原判。

法律分析

吴某屡次诉讼、上访的主要原因是其认为自己患有周围神经病。由于职业病危害因素甲醛、马来酸酐和邻苯二甲酸酐可导致周围神经病，所以，吴某坚持要求公司在其职业病危害接触史中列入甲醛、马来酸酐和邻苯二甲酸酐，但被拒绝。

关于职业病防治、诊断与鉴定，《职业病防治法》第35条第1款规定：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。职业健康检查费用由用人单位承担。

《职业病防治法》第35条第2款规定：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；不得安排有职业禁忌的劳动者从事其所禁忌的作业；对在职业健康检查中发现有与所从事的职业相关的健康损害的劳动者，应当调离原工作岗位，并妥善安置；对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除或者终止与其订立的劳动合同。

本案中，吴某曲解上述法律规定，自认为拒不进行离岗前职业健康检查，公司无法终止其劳动合同。事实证明，这样的理解是错误的。

另外，《职业病防治法》第47条规定：用人单位应当如实提供职业病诊断、鉴定所需的劳动者职业史和职业病危害接触史、工作场所职业病危害因素检测结果等资料；卫生行政部门应当监督检查和督促用人单位提供上述资料；劳动者和有关机构也应当提供与职业病诊断、鉴定有关的

资料。职业病诊断、鉴定机构需要了解工作场所职业病危害因素情况时，可以对工作场所进行现场调查，也可以向卫生行政部门提出，卫生行政部门应当在10日内组织现场调查。用人单位不得拒绝、阻挠。

《职业病防治法》第52条规定：当事人对职业病诊断有异议的，可以向作出诊断的医疗卫生机构所在地地方人民政府卫生行政部门申请鉴定。职业病诊断争议由设区的市级以上地方人民政府卫生行政部门根据当事人的申请，组织职业病诊断鉴定委员会进行鉴定。当事人对设区的市级职业病诊断鉴定委员会的鉴定结论不服的，可以向省、自治区、直辖市人民政府卫生行政部门申请再鉴定。

依据上述法律规定，吴某的诉讼请求被驳回原因有二：一是其坐失最终鉴定的机会，导致其未患职业病成为法定结论，所以，其后来的一切诉讼均属徒劳。二是证据不足，庭审时其基本上是自说自话，发泄怒气，其主张亦自相矛盾。

(北京燕山石化公司 胡俊才)

公司规章制度未经公示 不能作为解雇职工依据

夏某与其姐姐在同一家公司工作，2022年7月的一天，他姐姐与同事杜某因工作琐事发生争吵时，夏某赶到现场劝阻，之后加入到骂战之中。在与杜某撕扯时，夏某一拳打中杜某嘴角，后经鉴定为轻微伤。公司认为，夏某动手打伤同事造成生产秩序混乱，影响极坏。第二天，公司根据其制定的《劳动纪律管理制度》中有关“员工非为保护公共利益而发生争吵、打架的，公司可以对主要责任人作出解除劳动合同处理”的规定，作出了解雇夏某的决定。夏某不服，认为自己并不知晓该方面的规定，公司不能依据其制定的《劳动纪律管理制度》解雇他。

事后，夏某申请劳动争议仲裁。庭审中，由于公司既无法提供证据证明已经对《劳动纪律管理制度》进行了公示，也无法证明已向夏某作了告知。据此，仲裁裁决公司解除夏某劳动合同的决定违法，应当向夏某支付赔偿金3.5万元。

【评析】

《劳动合同法》第四条分别规定：“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。”“用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。”据此，涉及劳动者切身利益的规章制度的发生效力，对劳动者产生约束力，应当同时满足以下三个条件：一是内容具有合法性；二是经法定的民主程序制定并通过；三是已作公示或已告知劳动者。

本案中，公司解除夏某劳动合同的依据是《劳动纪律管理制度》。由于公司无法举证证明其《劳动纪律管理制度》已经公示或告知过夏某，该规章制度对夏某不具有约束力，

不能作为公司解除解雇夏某的依据。因此，公司提前解除夏某的劳动合同属于违法解除劳动合同。根据《劳动合同法》第八十七条规定，用人单位违法解除劳动合同的，应当按经济补偿标准的2倍向劳动者支付赔偿金。因此，仲裁机构对本案的裁决是正确的。

这个案例提醒用人单位，制定规章制度应当严格依法进行，同时应当注意采用有效的方式方法加以公示或者告知，否则，即使劳动者有违反规章制度的行为，用人单位也无权依据该规章制度来处理劳动者。

在实践中，企业规章制度公示或告知方式是多种多样的，常见的有：在实体公告栏公示，可以将规章制度在公司的公共区域内进行全文张贴公告；在网络等虚拟公告栏告知；通过召开全体职工大会、部门会议或班组会议，对规章制度进行集中学习、培训，并让劳动者在会议或培训签到单上签到确认；发放规章制度纸质文本，让劳动者签收等等。潘家永 律师

因公司欠薪不辞而别 当心失去经济补偿金

读者邱丽丽向本报反映说，半年前，她因公司没有按照约定时间发放工资且经催要未果不辞而别。近日，她要求公司支付欠薪并按照她在工作年限支付离职经济补偿金，而公司只付清了欠薪，拒绝承担支付离职经济补偿金的责任。公司的理由是她自动离职不符合领取经济补偿金的条件。

她想知道：公司的做法对不对？

法律分析

公司的做法并无不当。《劳动合同法》第三十八条规定：“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，劳动者有权解除劳动合同，不需事先告知用人单位。”

《劳动合同法》第四十六条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的。”

根据上述规定，当出现对应法定事由时，员工不仅有权单方解除劳动合同，而且可以获得经济补偿金。不过，值得注意的是，劳动者可以“不需事先告知用人单位”即不辞而别的情形仅限于用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动，用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全。也就是说，劳动者在因其他情形离职时则不得不辞而别。本案中，公司虽然“未及时足额支付劳动报酬”，但邱丽丽不辞而别的情形不符合法律规定的条件，因此，无法获取经济补偿金。

颜梅生 法官