

# 未对职工进行离岗职业健康检查，解除劳动合同属于违法

安排从事接触职业病危害作业的劳动者进行离岗职业健康检查是用人单位的法定义务，该项义务并不因劳资双方协商一致或者客观情况发生重大变化而免除。未进行职业健康检查，用人单位不得随意与劳动者解除劳动合同关系。近日，法院即审结这样一起未对离职职工进行职业健康检查就解除劳动合同的案件，并判令用人单位承担违法解除劳动合同关系赔偿责任。

## 案情简介

王某在一家探矿研究所从事焊接业务。2022年11月，环保部门以车间环保超标为由要求探矿研究所关闭车间并处罚款。2022年12月，探矿研究所以客观情况发生变化、双方劳动合同无法继续履行为由，与王某解除劳动合同关系。

2022年12月份王某去医院就医，被诊断为职业性电焊工尘肺。于是，王某向人社局申请工伤认定。人社局经调查认为，王某在探矿研究所生产基地从事电焊作业，在工作中接触电焊粉尘，经医院诊断为职业性电焊工尘肺，由此，认定王某所患职业病属于工伤。

此后，劳动能力鉴定委员会出具劳动能力鉴定、确认结论通知书，确认王某为“职业性电焊工尘肺壹期，肺功能大致正常，上气道阻力增高”“目前已达到职工工伤与职业病致残等级标准柒级。”

为维护自身合法权益，王某提起劳动争议仲裁，诉称探矿研究所系违法解除劳动合同，应当向其支付违法解除劳动合同赔偿金。庭审中，探矿研究所辩称，王某的工作车间因环保超标被要求关闭，本单位亦受到罚款处理，该情形属于劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经双方协商未能就变更劳动合同内容达成协议，在此情况下，其作出解除劳动合同的决定并无不当。

经审理，仲裁机构裁决支持王某的索赔请求。探矿研究所不服该裁决，向法院提起诉讼。

## 法院判决

法院审理本案时，认为环保部门对于探矿研究所车间违法违



邵怡明 绘图

规生产行为作出的限期整改的处理，不足以证明探矿研究所主张的王某所在车间不可能复工、双方劳动合同不能继续履行。同时，王某属于接触职业病危害作业的劳动者，探矿研究所在与王某解除劳动合同时未对其进行离岗前职业健康检查，属于违法解除劳动合同关系，遂判决探矿研究所依照王某在职期间的工资标准向其支付违法解除劳动合同关系赔偿金。

该判决作出后，双方当事人均未提起上诉。目前，该判决已发生法律效力。

## 法理剖析

对于劳动者享有的合法权益，法院在审理本案时结合王某的职业特点，明确指出对于从事接触职业病危害作业劳动者，不仅需要对其提供劳动者最普遍性的权益保护，还需要根据其职业特点提供特殊的权益保护。

在这方面，《职业病防治法》第三十五条第一款规定，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。该法第五十五条第二款还规定，用人单位应当及时安排对疑似职业病病人进行诊断；在疑似职业病病人诊断或者医学观察期间，不得解除或者终止与其订立的劳动合同。

此外，《劳动合同法》第四十二条第一款规定，从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。

本案中，职工王某的劳动权益涉及两方面内容。

一方面，需考量案件情形是否属于“客观情况发生重大变化”导致劳动合同无法继续履行的情况。在这里，客观情况指的是发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等，并且排除《劳动法》第二十七条列明的用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难确需裁减人员的客观情况。所谓重大变化是指当事人订立劳动合同时无法预见，且不可归责于劳动合同当事人任何一方的客观情况导致劳动合同全部或者部分条款无法履行。依据在案证据，可以确认探矿研究所以工作车间环保超标被要求关闭并处罚款，并不能导致其与王某之间的劳动合同不能履行，其以此为由解除王某的劳动合同不属于上述客观情况发生重大变化的情形。

另一方面，环保部门对探矿研究所车间违法违规生产行为作出的是限期整改的处理，并非必然导致探矿研究所车间永久性关停，导致整改仍存在复工可能性，劳动合同仍存在继续履行的可能，并未达到“客观情况发生重大变化导致劳动合同无法继续履行”的标准。同时，车间按照环保要求与时俱进符合环保标准，是探矿研究所应履行的法定义务，因此，因环保超标被关停的情况应归责于探矿研究所。退一步讲，即使存在客观情况发生重大变化的情形，王某作为接触职业病危害作业岗位的劳动者，探矿研究所亦未根据我国《劳动合同法》第四十二条第二款规定，对王某进行离岗前职业健康检查，其解除行为仍属违法解除劳动合同的行为，应当依法承担相应法律后果。

刘涛 律师

## 女工产假期间继续工作 单位不得扣发生育津贴

### 【案例】

截至今年11月底，蒋女士已经在某纺织品公司连续工作12年。由于她一直从事销售工作，公司的许多客户长期与她存在业务往来。前段时间，蒋女士生育二胎。在其休假期间，因无法找到合适的人选接替她手中的工作，公司便主动提议让客户继续与她保持业务联系，公司则对她按照出勤对待，但不对她进行考勤，实行弹性工作制，保持原工资、奖金等待遇不变。

可是，当蒋女士生育二胎的产假结束后，却迟迟没有收到生育津贴费。于是，她向有关方面询问，方知社保部门早已将她的生育津贴拨付到公司。而公司给她的答复是，她在生育二胎期间，公司所发放的薪酬已经超过生育津贴，所以，不能再继续向其发放生育津贴。

那么，这家纺织品公司可以如此扣发蒋女士的生育津贴费吗？

### 【解析】

根据蒋女士讲述的情况可知，纺织品公司不能扣发其生育津贴费用。

所谓生育津贴，是指依法对女职工因生育而离开工作岗位期间给予的生活费用。对此，《社会保险法》第六章专门针对“生育保险”作出了相应的法律规定。其中，第五十四条规定：“用人单位已经缴纳生育保险费的，其职工享受生育保险待遇；职工未就业配偶按照国家规定享受生育医疗费用待遇。所需资金从生育保险基金中支付。生育保险待遇包括生育医疗费用和生育津贴。”第五十六条规定：“职工有下列情形之一的，可以按照国家规定享受生育津贴：（一）女职工生育享受产假；（二）享受计划生育手术休假；（三）法律、法规规定的其他情形。生育津贴按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发。”

从上述法律规定可以看出，依法领取生育津贴是女职工因生育而享受的法定权利，是不容侵害的。本案中，蒋女士在纺织品公司已经工作12年，其在生育二胎期间享受生育津贴完全符合法定情形，而纺织品公司扣发其生育津贴的错误表现在以下两个方面：

一是该公司在蒋女士产假期间发放的薪酬，是蒋女士付出劳动所得的相应报酬，该劳动报酬与产假待遇属不同性质，前者是劳动所得，后者是女职工的法定待遇，二者并不冲突，该公司不得以已经向蒋女士发放劳动报酬为由而扣发其生育津贴。

二是要求蒋女士在生育二胎期间继续工作系该公司意愿，是该公司主动与蒋女士协商的结果，并非蒋女士主动放弃休产假的权利。因此，无论蒋女士在休产假期间从该公司领取多少劳动报酬，也不影响她获得生育津贴的权利。

程文华 律师

# 租客擅自转租，房东可以收回房屋并索要转租收益吗？

## 案情回放

今年7月，孙先生把自己名下的房子租给了李某，每月租金1500元。没过多久，李某未经房东孙先生同意又以每月2000元的价格把房子转租给蒋某，还骗蒋某说房子是他的，收了蒋某6个月的租金，从中赚了3000元。

现在，孙先生想收回房子，可李某不知去向。孙先生让次承租人蒋某腾退房屋，蒋某却拿出他与李某签订的房屋租赁合同作“挡箭牌”，拒绝退房。无奈之下，孙先生找到派出所反映情况，民警说这是民事纠纷，让他与相关人员协商解决。

在这种情况下，孙先生想知道自己怎样才能收回房子？他能否向李某讨要其转租房屋所赚的

3000元钱？

## 法律分析

针对孙先生遇到情况，应当作以下分析：

一方面，孙先生有权与李某解除房屋租赁合同并让次承租人蒋某腾退房屋。

在《民法典》第七百一十六条规定：“承租人经出租人同意，可以将租赁物转租给第三人。承租人转租的，承租人与出租人之间的租赁合同继续有效；第三人造成租赁物损失的，承租人应当赔偿损失。承租人未经出租人同意转租的，出租人可以解除合同。”

根据上述规定，本案已经出现解除合同的法定条件，因此，孙先生有权解除租赁合同收回房

屋，只要通知李某即可生效。如果确实无法通知李某，也可以登报公告解除合同。合同解除后，孙先生作为房屋所有权人，有权要求次承租人蒋某搬出。

此外，《最高人民法院关于审理城镇房屋租赁合同纠纷案件适用法律若干问题的解释》第十三条规定：“房屋租赁合同无效、履行期限届满或者解除，出租人请求负有腾房义务的次承租人支付逾期腾房占有使用费的，人民法院应予支持。”据此，如蒋某拒不搬离，孙先生可以到法院起诉蒋某，并可以要其支付逾期腾退房屋造成的损失。

另一方面，李某高价转租所获的收益归其本人所有。

《民法典》第七百二十条规定：“在租赁期限内因占有、使

用租赁物获得的收益，归承租人所有，但是当事人另有约定的除外。”这就是说，承租人未经出租人同意转租房屋，从中收取的超额租金，出租人无权索要。本案中，由于孙先生和李某之间并无房屋转租方面的约定，因此，孙先生无权向李某讨要其转租所赚取的3000元。

另外，孙先生要收回房屋，应当尽快办理。因为，《民法典》第七百一十八条规定：“出租人知道或者应当知道承租人转租，但是在6个月内未提出异议的，视为出租人同意转租。”这就是说，如果在6个月内未提出异议，之后再以承租人未经同意擅自转租房屋为由请求解除合同或者认定转租合同无效的，法院将不予支持。

潘家永 律师