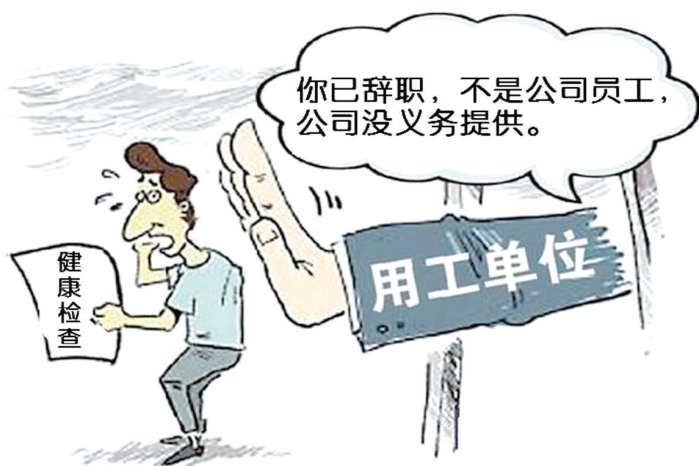


因病耽误工作,你该知道的那些事

员工患病后,一些用人单位往往会以耽误工作为由追究其违约责任、拒绝发放工资,甚至不同意对被迫离职的员工进行职业健康检查。这些做法对吗?非也!

图片来自网络



因病休假,单位不得索要违约金

【案例】

一家公司曾经出资让黄女士参加了专项技术培训,并约定了3年的服务期。岂料,黄女士在合同履行一年之后被查出患有某种严重的疾病,并被要求进行住院治疗并休养一年。黄女士无奈之下只好请求休假。而该公司以黄女士未能履行合同为由,要求其支付违约金。

【点评】

黄女士不需要承担违约责任。《劳动合同法》第二十二条规定:“用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不

得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。”即用人单位可以向劳动者索要违约金的前提,只限于“劳动者违反服务期约定”即违约。而违约是指劳动合同的一方当事人故意或过失违反劳动合同,致使劳动合同不能履行或不能完全履行的行为。而黄女士无法上班是因为遭遇疾病,且其并不希望自己患病耽误上班,也不能预见自己会因为患病耽误上班,即其不能上班既无故意也无过失。

因病请假,单位也必须支付工资

【案例】

因为患病,医生要求樊女士住院治疗半个月。公司虽然同意了樊女士休病假的请求,但是提出公司的岗位是“一个萝卜一个坑”,樊女士因为自身原因不能上班,公司只能找人顶替其岗位,根据按劳付酬的原则,樊女士休病假期间的工资自然应当由替岗者来领取,因此樊女士休病假期间就没有工资了。

【点评】

公司的理由不能成立。一方面,休病假是员工的法定权利。《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……”即哪怕是自身疾病,劳动者也至少享有三个月的医疗期病假。樊女士自然也不例

外。另一方面,公司无权扣发樊女士的全部工资。《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第59规定:“职工患病或非因工负伤治疗期间,在规定的医疗期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%。”即虽然樊女士没有上班会耽误公司工作,公司为请人替班也确实支付报酬,但公司不得全部扣付。

因病离职,单位应做职业健康检查

【案例】

因为自己从事的工作需要接触粉尘等等有毒、有害物质,而自己总觉得身体有明显的不适,俞女士想要更换工作环境,为此向公司提交了书面的辞呈。公司虽然同意了俞女士辞职的请求,但却拒绝为其进行离职前的健康检查,理由是俞女士已经辞职了,便不是公司的员工,公司自然没有对应的义务。

【点评】

公司应当为俞女士进行离职前的健康检查。《职业病防治法》第三十五条规定:“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安全生产监督管理部门、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。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。”即对员工进行离岗时职业健康检查是公司的法定义务,即使俞女士此后与公司无关,公司也必须承担对应义务。颜东岳

超过退休年龄上班,
受到伤害
并非绝对不构成工伤

编辑同志:

虽然我已61周岁,但并未享受养老保险待遇,且一直在原公司上班。三个月前,我在工作时间、工作场所,因为工作原因受到伤害后,鉴于公司没为我办理工伤保险,我曾多次要求其承担工伤保险赔偿责任,而公司一再拒绝,理由是我已超过法定退休年龄,不构成工伤,也不属于工伤保险的主体。请问:公司的做法对吗?

读者 李向前

李向前读者:

公司的说法是错误的。

对于超过法定退休年龄的劳动者能否享受工伤保险待遇,需要区分两种不同的情形:一是劳动者超过退休年龄,并已经享受基本养老保险待遇的,不应按工伤处理。《工伤保险条例》第二条规定:“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户(以下称用人单位)应当依照本条例规定参加工伤保险,为本单位全部职工或者雇工(以下称职工)缴纳工伤保险费。”即应当参保的对象只能是职工。而《劳动合同法》第四十四条第(二)项规定,劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的,劳动合同终止。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第三十二条第一款也指出,用人单位与其招用的已经依法享受基本养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的,法院应当按劳务关系处理。即由于劳动者领取基本养老金之日,劳动合同的法律效力依法被消灭,不再成为用人单位的职工,自然也就不能适用《工伤保险条例》的规定,此类劳动者在工作中发生人身伤亡的,只能按照人身损害赔偿的相关规定进行赔付。二是劳动者超过退休年龄,但没有享受基本养老保险待遇的,应当按照工伤处理。因为按照前述相应规定,如果劳动者并未享受基本养老保险待遇或者领取退休金,且与用人单位仍然保持劳动关系的特征,应当按照劳动关系处理。如果用人单位未为劳动者办理工伤保险,则必须依据《工伤保险条例》第六十二条第二款处理,即:“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。”与之对应,正因为本案符合第二点之情形,决定了公司必须对你承担工伤保险赔偿责任。廖春梅