



《工伤认定决定书》≠“丹书铁券”

案情摘要

2018年1月3日,马某与某机械公司签订了期限自2018年1月4日至2021年1月3日的劳动合同。2019年12月底,经某医疗机构诊断马某患有职业性噪声聋,并依法作出“职业病诊断证明书”,之后人社部门作出《工伤认定决定书》,认定马某系因工负伤。

2020年3月16日上午10时许,马某在工作时与同事张某发生纠纷,将张某殴打致轻伤,当日派出所作出“治安调解协议书”,认定马某动手殴打张某某,导致张某某负伤住院。经调解,马某与张某某自愿达成协议,由马某赔偿张某某医疗费及其他损失共计人民币10万元,张某某不再追究马某其他法律责任。2020年4月15日,公司以马某殴打他人、严重违反规章制度为由,解除了与马某之间的劳动合同。马某认为,自己被确诊为职业病,且被依法认定为工伤,公司无权解除劳动合同,遂于2020年5月向劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请,要求公司撤销解除劳动合同的通知,继续履行原劳动合同。

争议焦点

工伤职工严重违反公司规章

制度,公司是否有权解除劳动合同?

处理结果

仲裁委员会经庭审调查认定,公司员工手册载明:因触犯法律、严重违反规章制度或犯严重过失者,即予解除劳动合同;员工之间不能争吵、打架斗殴,否则视情节轻重,予以批评教育直至解除劳动合同。马某签署了承诺书,表示自愿遵守员工手册中的相关规定,这说明其对员工手册内容是知晓的。马某殴打同事并致其轻伤,严重违反了公司规章制度,公司依据相关事实与规章制度,依法解除劳动合同,符合法律规定。虽然马某存在因患有职业性噪声聋而被认定因工负伤的情形,但《劳动合同法》第四十二条关于劳动者患职业病或因工负伤不得依照该法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同的规定,并未排除用人单位对于严重违反规章制度的劳动者有依据《劳动合同法》第三十九条规定解除劳动合同的权利。因此,马某以职业病构成工伤、公司无权解除劳动合同为由,要求继续履行劳动合同的请求,缺乏事实和法律依据,仲裁委员会依法驳回了马某的仲裁请求。

启示建议

为了保护工伤职工的合法权益不受侵害,防止用人单位为了单纯追求效益而随意解除与工伤职工的劳动关系,我国劳动法律法规对工伤或者患职业病的职工给予了特殊保护——《劳动合同法》四十二条的“限定解除权”。根据法律规定,如果用人单位依据《劳动合同法》第40条、第41条,解除被确认丧失或者部分丧失劳动能力的患职业病或因工负伤的劳动者,将被认定为违法解除。

法律链接

1、《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条规定:劳动者有下列情形之一的,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:(一)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;(二)在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;(三)患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的;(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的;(五)在本单位连续工作满十五年,且距法定退休年龄不足五年的;(六)法律、行政

法规规定的其他情形。

但同时,法律并未否定用人单位可以依法依规管理和约束劳动者——《劳动合同法》第三十九条的“即时解除权”。也就是说,工伤职工有了工伤认定,并不等于进了“保险箱”,在日常工作中,相较于其他职工来讲,并不具备用工管理及规章制度适用的特殊性,同样要遵守法律法规和用人单位的规章制度;如果工伤职工严重违反了用人单位规章制度,用人单位同样可以依法解除劳动合同。

2、《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定:劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;(二)严重违反用人单位的规章制度的;(三)严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;(四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;(五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的;(六)被依法追究刑事责任的。

非法定事由不能随意解除工伤职工的劳动合同,但是,是否有了法定事由,用人单位就可以“随时”“即时”解除工伤职工的劳

动合同呢?从管理实践来讲,用人单位还需要注意工伤职工管理的特殊性——《工伤保险条例》第三十三条的“停工留薪期”。

3、《工伤保险条例》第三十三条规定:职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊,经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认,可以适当延长,但延长不得超过12个月。

鉴于工伤职工的特殊性,用人单位在行使“即时解除权”时,应当充分考虑工伤职工的“医疗救治权”,尤其当两者发生冲突时,应当优先保证职工“医疗救治权”的实现。尽管我省并无停工留薪期内或鉴定结论作出前不得解除的明确规定,但结合北京、湖北、江苏等地的相关规定,用人单位的即时解除权仍然受到一定限制。即,用人单位应当尽到人道主义义务:在工伤职工停工留薪期内,仍应保证员工享有停工留薪期及待遇;在鉴定结果作出后,根据鉴定结论给予工伤职工相应的工伤待遇,即使工伤职工因《劳动合同法》第39条被解除劳动合同,其仍有权享有相应级别的工伤保险待遇。(通讯员 周君文)

泽库镇卫生院志愿者中医义诊进村

本报文登8月19日讯(通讯员 王新红)“宋大夫,我这腰两个月前不小心闪了一下,现在就是活动后酸胀不舒服,也不是疼的很厉害,你帮我看看?”8月13日晚上6点,长会口村村委大院内,村民已经有序排好了队,村民姜先生早就来了,排在第一位,医院的医护人员一到,就迫不及待的问询起了自己的病情。

“大叔,我记得您当时的X线片子没有显示骨折,是不是这两个月您还在坚持干活,没有好好休息?”姜先生不好意思笑了,“是的呀,我觉得没大事,家里家外的活也没耽搁”。通过仔细的检查及辩证取穴,医生耐心指导着姜先生做起了热敏灸。

“大姨,你这血压可是不低呀,高压都180mmHg啦”,“我知道血压高,但这头不昏不痛的,平时也没当回事”,“这可不行,药还得按时吃,血压控制不好能带来心脑血管多种并发症,等出现问题再治疗就晚了,现在生活这么好,咱得保证有质量的活,也是不给孩子找负担不是”,一番话引得大伙频频点头同意。

这是泽库镇卫生院的志愿者们为村民送健康的一个现场画面。

原定一个半小时的义诊志愿服务活动延长了,仅一个晚上,前来咨询、治疗的村民络绎不绝,达100多人,现场



给予热敏灸体验的57人,推拿6人、冲击波治疗4人、针灸3人……

为了大力推广中医适宜技术,宣传卫生健康政策,进入8月份,泽库镇卫生院组织骨干医护人员及公共卫生人员,携带红外线、中频电脑治疗仪、高血压治疗仪、冲击波等理疗仪器,工作之余,利用夏日晚上村民有到外纳凉的习惯,精心组织,积极进

村入户,为村民提供测量血压、义诊咨询、政策解答,并免费给予针灸、推拿、耳穴压豆、艾灸及各种理疗。通过开展活动,不但进一步弘扬了“奉献、友爱、互助、进步”的志愿精神,而且,提高了辖区群众的健康意识,拉近了和签约老百姓的距离,真正做到了便民、惠民,活动受到老百姓的高度欢迎。

天热谨防花斑癣

本报文登8月19日讯(通讯员 吴立军) 每年天热的时候,文登区皮肤病医院皮肤科门诊总会有一些患者急切的询问“大夫,我身上出现了白斑,不会是白癜风吧?想想都害怕”,“大夫,这几天天热,我身上起了些小红斑,不会是过敏了吧?”,“大夫,我身上起了些褐色的斑,不会是老年斑吧?”其实他们得的是一种病——花斑癣。

花斑癣,俗称“汗斑”,是由马拉色菌感染皮肤角质层引起的一种浅表性皮肤病。汗斑早期主要表现为皮肤上出现圆形或不规则形,绿豆至黄豆大小的褐色或淡红色斑,可逐渐增大到指甲盖或一元硬币大小,有时可以多种颜色共存,如花斑状。发病时间较长者表现为浅颜色斑或白斑。虽然花斑癣临床无明显不适感,但因为其病程慢性,容易复发,有轻微传染性且病变部位大多发生在暴露的皮肤,比较影响美观,使得患者甚为烦恼。临床除了肉眼观察外,一个简单的花斑癣菌检查就可以明确诊断。

治疗上就相对简单了,只要患者遵医嘱定时、定量用药,一般会药到斑除,不过花斑癣易消却不易除根,其复发率还是相当高的,有近一半的患者第二年会再发。这就需要我们注意日常防护了,具体如下:1.应尽量保持皮肤及衣物的清洁和干燥,防止过度出汗,出汗后及时擦干2.注意卫生、饮食习惯,常冲凉、勤换内衣3.被单、毛巾与衣服等日用品应经常漂洗消毒等。

健康义诊进社区,助力文明城创建

本报文登8月19日讯(通讯员 于军航) 为进一步推进文明城市创建工作,满足居民健康需求,葛家中心卫生院开展“共建文明城市,健康巡讲进社区”公益活动。自7月份以来,每周二、五,大家利用下班时间,积极参与活动,为辖区居民提供义诊及健康咨询。

义诊活动现场,前来问诊的村民络绎不绝。医护人员认真接待每一位村民,为他们进行专业的检查,并根

据检查结果耐心细致地解释和分析,给予饮食、用药、诊疗方面的建议和指导,详细讲解健康保健和安全用药知识,并发放健康宣传手册。

赤金泊村65岁的于先生患高血压多年,一直没有规范用药,葛家中心卫生院副院长董华卫仔细询问了他的健康状况,为他测量血压后,耐心地讲解了合理用药和饮食对身体健康的重要性,以及如何保持良好的

生活习惯。于先生听后高兴的说:“到医院看病方便不说,现在院长下班后竟然来到了我们家门口为我们把脉问诊,实在太方便了。”

此次健康巡讲和义诊活动,解决了百姓白天就诊不方便问题,为文明城市的创建营造了良好的氛围,搭建起了医疗卫生服务与居民群众之间的沟通桥梁,让居民享受了免费的医疗与服务,提高了社区居民的健康知识水平。

