

未进行劳动能力鉴定辞退患病女工 企业被判违法

■典型案例■

工作3年多后,张琳(化名)不幸因脑出血住院。在医疗期满后,她的病情一直未治愈,却收到了公司的解除劳动合同信。

2014年11月,女工张琳入职北京一家商贸公司(以下简称商贸公司),从事保洁服务。双方签订劳动合同至2015年12月31日,到期后又续签至2020年12月31日。2017年12月20日,张琳因突发脑出血急诊住院治疗。此后,她一直休病假。

按相关规定,2019年3月21日,张琳医疗期届满。根据《劳动合同法》的规定,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,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。

商贸公司以张琳仍不能继续从事企业正常工作为由提出解除劳动合同。

张琳表示,收到了商贸公司的劳动合同解除信,但商贸公司从未提出过对她进行劳动能力鉴定,因此商贸公司解除劳动合同属于违法行为。于是,她向北京市西城区劳动人事争议仲裁委员会提出劳动仲裁申请,要求继续履行劳动合同。2019年7月8日,西城区仲裁委作出裁决书,裁决双方继续履行劳动合同。裁决后,商贸公司不服,向北京市西城区人民法院起诉。

在庭审中,商贸公司表示,2019年3月20日经职工代表大会讨论一致认为张琳医疗期满后不能继续从事企业正常工作,应解除劳动合同并给予一定经济补偿金。因公司经办人员法律意识不强,所以在张琳拒不配合进行劳动能力鉴定的情况下,于2019年3月21日向被告发出解除通知。

根据原劳动部《关于贯彻执行<中华

人民共和国劳动法>若干问题的意见》规定,医疗期满后仍不能从事原工作也不能从事由单位另行安排的工作的,由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力鉴定。被鉴定为一至四级的,应当退出劳动岗位,解除劳动合同关系,办理因病或非因工负伤退休退职手续,享受相应的退休退职待遇;被鉴定为五至十级的,用人单位可以解除劳动合同,并按规定支付经济补偿金和医疗补助费。

对此,西城区人民法院审理认为,本案中,张琳所患疾病符合上述条例规定,应当进行劳动能力鉴定,故商贸公司在未进行鉴定的情况下与张琳解除劳动合同关系不妥,属违法解除。商贸公司关于未进行鉴定系因张琳不配合原因所致,商贸公司具体经办人法律意识不强的抗辩意见,未提交证据证明且缺乏法律依据,不予采

信,对其诉讼请求,不予支持。

另外,根据《劳动合同法》用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行之规定,在被告要求继续履行劳动合同的情况下,劳动合同应继续履行。因此,西城区人民法院判决商贸公司与张琳继续履行劳动合同。商贸公司不服一审判决,提起上诉。

近日,北京市第二中级人民法院审理认为,商贸公司并未提供证据证明其曾按规定向张琳发出进行劳动能力鉴定的通知,一审法院对其主张未予采信,并无不当。因此,判决驳回上诉,维持原判。

“法院判决商贸公司继续履行合同之后,商贸公司应向当地劳动鉴定委员会申请对张琳进行劳动能力鉴定,张琳可根据鉴定结果享受相应的待遇。”北京市致诚律师事务所律师张志友说。

□杨召奎

■有话直说■

如何实现在有序复工复产与疫情防控之间的平衡?如何辨别人员的健康状况、避免出现聚集性的传染事件?近期,健康码在全国各地的推行 for 这些问题提供了一种新思路。各个省份之间的数据互联互通也正在启动。然而,随之而来的信息安全隐忧,也引起人们的关注。

多地实施健康码互认机制,健康码逐渐做到了“一码平川”,但健康码变得高效起来,也增加了信息安全隐忧。比如充分的互联互通,打破了“数据孤岛”,但也增加了健康码上个人信息暴露的风险。健康码上记录了诸多个人信息,比如姓名、身份证号码、联系方式、位置、行程、健康等等,而“互联互通”则让企业、相关部门都有可能获取这些信息。在这个大数据时代,个人信息是诸多大围猎的“肥肉”,健康码上个人信息多、涉及的人多,自然也难免被人垂涎。如果对健康码管控不力,一旦造成泄露或被滥用,将可能严重威胁到广大公民的个人信息安全。

根据《最高人民法院关于审理利用信息网络侵害人身权益民事纠纷案件适用法律若干问题的规定》,健康信息、医疗状况是核心隐私。要保护公众个人信息,防范健康码中的个人信息免遭泄露或滥用,就需要加强对健康码的管理,在用健康码进行疫情防控的过程中,要坚持合法性、正当性和必要性的原则。

各地推出健康码,是疫情防控的需要,健康码中的个人信息,也就只能服务于疫情防控,而不能另作它用。所以,健康码中的个人信息,就需要予以严格管控。中共中央网络安全和信息化委员会办公室2月9日发布的《关于做好个人信息保护利用大数据支撑联防联控工作的通知》要求,“收集或掌握个人信息的机构要对个人信息的保护负责,采取严格的管理和技术防护措施,防止被窃取、被泄露”。要让这一要求落到实处,就要能加大落实力度。

要让防疫健康码做到“专码专用”,避免成为不法分子垂涎的“信息富矿”,从而产生“双刃剑效应”,这就需要把健康码、个人信息装进牢固的“法治瓶子”里。比如要避免健康码中的个人信息遭受泄露与滥用,需要加强对平台的监管力度,还要建立健全惩戒机制,对泄露个人信息的个人或部门,要严肃追责。要严格规范健康码的使用,疫情结束之后,健康码失去存在价值,要能及时销毁。

□戴先任

大唐宝鸡热电厂

建立职工健康“晴雨表”

本报讯(孙剑波 张毅)近日,大唐宝鸡热电厂在各项管理中把职工的生命安全和身体健康放在第一位,把对广大职工的有关关爱纳入党政工关注的范围,党委定期听取调研意见建议反馈情况,将患病、困难职工备案登记,建立职工健康“晴雨表”。

通过开展全员健康普查,把重大疾病纳入日常监控范围。同时,该厂工会切实发挥服务职能,根据职业病预防重点,为全厂各部门班组配备了急救药箱。通过专业演示,让每名职工学会自救和急救。

该厂还将关注职工思想健康作为关爱职工的核心,营造人文关怀氛围,开展心理危机干预疏导,组织心理微课,疏解职工在疫情形势严峻情况下的焦虑恐慌情绪。及时兑现疫情防控特殊津贴,优化人员配置,合理安排工作时间和工作任务,防止长期超负荷工作,减轻员工身心压力。对坚持疫情防控和保供供热重点部门、人员开展慰问,帮助其解决实际问题,并科学配备现场劳动防护设施和防护用品。

作能力和业绩考核,注重市场认可和对企业的实际贡献,专利成果、技术突破、工艺流程、标准开发、成果转化等均可作为职称评审的重要内容。

为调动企业和职工参与职称工作的积极性,《通知》也有所安排。一方面推广在线评审,进一步简化申报评审程序,精简申报材料;另一方面,促进职称评审结果与民营企业人才培养、使用相衔接,引导民营企业将职称评审结果作为确定岗位、考核、晋升、绩效、薪酬等的依据。

在前期一些企业的探索实践中,相关举措已经收到不错的效果。禾丰牧业方面反映,自推动职称自主评审以来,员工积极性很高。过去一年里提报论文的技术人员比例提升,行业核心期刊发稿人数超过20人。在申报专利等领域,员工也有积极性,去年禾丰牧业还荣获国家技术发明奖二等奖。

在封伟杰看来,专业技术人员职业规划、研发热情会直接影响企业的研发实力和产品竞争力。如果把技术人员的职称评定与职业晋升有机结合,就能直接带动专利、科研项目的申报。将职称与工资、福利、职务升迁等挂钩,对人才的吸引力也会增强。

“有关领导和部门深入企业,为我们建立职称自主评审机制出主意、想办法,让我们在吸引人才、留住人才方面如虎添翼。”禾丰牧业董事长金卫东说。目前,禾丰牧业研发团队总计400余人,其中博士14名,硕士百余名,集团研发中心科研实力不断攀升。

在缪荣看来,推进民营企业职称工作,积极影响远不仅仅在于企业和个人层面。他说,民企有许多业绩突出的高端人才,但是过去由于职称渠道不通畅等原因,在不同平台横向交流的时候可能会错失许多机会。而现在逐步打破过去的局限、破除制度安排上的不对等,对于整个人才体系的沟通交流、国家人才队伍的壮大、科技文化事业的发展都有好处。

□李健

哪些企业可申领稳岗返还

■职工信箱■

百事通先生:

我是一家企业的人力资源部业务主办,刚到这个岗位工作还不是很熟悉,听说陕西省有困难企业稳岗返还,我们是否可以申请?困难企业稳岗返还的标准有哪些?

读者 江中渭

江中渭同志:

《陕西省<失业保险条例>实施办法》规定,本省行政区域内的城镇企业事业单位、社会团体、民办非企业单位及其职工和国家机关的劳动合同制职工,依照本办法规定,办理失业保险登记,缴纳失业保险费,依法享受失业保险待遇。

2020年度,符合以下条件的企业,可以申请困难企业稳岗返还:(一)生产经营活动符合国家及所在区域产业结构调整政策和环保政策;(二)参加失业保险并足额缴纳失业保险费12个月(含)以上;(三)上年度未裁员或裁员率低于全国城镇调查失业率;(四)参保人数在30人以上、面临生产经营暂时性困难且恢复有望、2019年第四季度以来连续亏损2个季度以上的企业。你可以对照你所在的企业是否符合以上标准,如符合,就可以申请困难企业稳岗返还。

另外,关于困难企业稳岗返还的标准有哪些?我解答如下:国家规定,困难企业稳岗返还标准可按6个月的当地月人均失业保险金和参保职工人数确定,或按6个月的企业及其职工上年度应缴社会保险费50%的标准。

陕西省2020年的稳岗返还标准按上年度6个月的当地月人均失业保险金标准和上年末失业保险参保人数确定。

□百事通



疫情防控期间,为保障诉讼活动的正常进行,西安市碑林区人民法院充分利用智慧庭审平台,让当事人足不出户便可参与线上开庭、线上调解,有效维护人民群众的合法权益。

□皇甫淑敏 摄

“评职称吗?”“不太了解”“没关注”“想评不知道怎么评”。在许多民营企业,科研、项目、业绩一个不差,但说起职称,许多员工仍然“没啥概念”。

作为提供了中国70%以上技术创新成果、80%以上城镇劳动就业、90%以上企业数量的重要主体,民营企业不乏各领域的高端人才。与此同时,工程、卫生、农业、经济、会计、统计、科学研究等领域的职称评定由来已久。为啥一些企业对职称“无感”?民企评职称有哪些“绊脚石”?

近日,国家人力资源和社会保障部印发《关于进一步做好民营企业职称工作的通知》(以下简称《通知》),就进一步做好民营企业职称工作做出安排。记者对相关问题进行了采访。

■顺应人才发展大趋势

——民营企业专业技术人才队伍不断壮大,非公领域专业技术人才3800多万,占全国专业技术人才总量的一半以上

王振勇是民营500强企业辽宁禾丰牧业股份有限公司的副总裁,也是企业的技术“大咖”。早在2011年,他就曾获得国家科学技术进步二等奖,但是若要论职称,则一度有些“尴尬”。

“我的同学都是正高职称,我们都是博士,但我初级职称都没有。”王振勇道出了原委,“因为我们是民营企业,看重的还是你开发多少新产品、申请多少专利、销售增长率多少,不考核是什么职称,以前在职称申报上没有太大的动力。另外我们原来也不知道怎么报,不知道找谁。”

现实中,这样的情况的确不少。禾丰牧业技术经理封伟杰告诉记者,技术人员往往更关注产品在市场

的实际竞争力,在职称投入上,更重要的



■律师点评■

半年前,温某在上班期间,在车间因为工作原因导致工伤后,发现公司并没有为其办理工伤保险。近日,公司面对温某索要工伤赔偿,以在事后为其补办了工伤保险手续、补缴了对应费用为由,要温某找社会保险部门担责。温某咨询律师后了解到,公司的理由不能成立,公司难辞其咎。

【点评】

员工工伤在前,公司补办工伤保险在后。很显然公司做法不对,仍需承担工伤赔偿责任。

【案例】

半年前,温某在上班期间,在车间因为工作原因导致工伤后,发现公司并没有为其办理工伤保险。近日,公司面对温某索要工伤赔偿,以在事后为其补办了工伤保险手续、补缴了对应费用为由,要温某找社会保险部门担责。温某咨询律师后了解到,公司的理由不能成立,公司难辞其咎。

公司补办工伤保险后 仍须承担工伤赔偿责任

一方面,应参加工伤保险而未参加的,必须由用人单位承担初始责任。《社会保险法》第四十一条规定:“职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费,发生工伤事故的,由用人单位支付工伤保险待遇。”《工伤保险条例》第六十二条第一款则进一步指出:“用人单位依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加的,由社会保险行政部门责令限期参加,补缴应当缴纳的工伤保险费,并自欠缴之日起,按日加收万分之五的滞纳金;逾期仍不缴纳的,处欠缴数额1倍以上3倍以下的罚款。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。”

即无论是法律还是行政法规,都要求用人单位必须及时和足额,否则,必须担责。另一方面,社会保险部门只能承担“新发生的费用”。《工伤保险条例》第六十二条第三款规定:“用人单位参加工伤保险并补缴应当缴纳的工伤保险费、滞纳金后,由工伤保险基金和用人单位依照本条例的规定支付新发生的费用。”而就什么是“新发生的费用”,《人力资源和社会保障部关于执行<工伤保险条例>若干问题的意见》第十二条指出:“《条例》第六十二条第三款规定的‘新发生的费用’,是指用人单位职工参加工伤保险前发生工伤的,在参加工伤保险后新发生的费用。”

让民企职工评职称不再“申报无门”

■破解职称评审堵点痛点

——进一步打破户籍、身份、档案、所有制等限制,为民营企业专业技术人才申报职称创造便利条件

是获取信息的渠道上相对有限。“禾丰成立20多年来,获得专业技术资格证书的人员较少,技术人员队伍的实际能力水平与获得的职称不匹配。”

职称影响的不仅仅是员工的个人荣誉。据了解,因为没有高级职称的技术人员,企业在申报项目、为技术专家评审国家百万人才工程学术带头人时

也经常受挫。在一次当地政府组织的活动中,禾丰牧业负责人曾向对接部门和盘托出自己的“烦恼”:民营企业技术职称谁来过问?随后,当地政府派专门的工作队赶到禾丰牧业,就职称问题提供解决方案。近年来,全国不少地区在民营企业职称评定上也纷纷大力尝试。在汇总各地民营企业职称工作经验做法的基础上,日前,人社部正式印发《通知》,要求更好地发挥职称评价“指挥棒”作用,充分激发和释放民营企业专业技术人才创新创造活力。

人社部专业技术人员管理司有关负责人介绍,近年来,民营企业专业技术人才队伍不断壮大,非公领域专业技术人才3800多万,占全国专业技术人才总量的一半以上。加强民营企业职称工作对推动民营企业健康发展、稳定就业等具有重要意义。

在中国企业联合会首席研究员缪荣看来,此举可以说是“因时而动”。“现在许多优秀人才进入民企工作,从企业发展趋势来讲,增强人才储备、促进人才梯度发展是非常关键的。过去民企评职称存在这样那样的问题,进一步推进职称工作,对于人才成长、企业进一步发展都有好处,是顺应当前企业发展形势的。”缪荣对本报记者表示。

职称评审究竟怎么操作?有关部门给禾丰牧业的建议是走“自主评审”的路子。据了解,目前禾丰牧业的职称自主评审有了初步的方向,从去年起已有政府专人负责企业人力资源部门立项并协调后续落实。

封伟杰介绍,企业自主评审职称,就是把评定职称的主动权交到企业手里。企业作为评价主体,多维度考核技术人员,自己决定职称如何评定。这一办法,也成为《通知》给出的举措之一。

“民营企业职称申报评审渠道不够畅通一直是大家反映的主要问题,也是《通知》需要解决的核心问题。”人社部有关负责人说,要破解民营企业职称评审的堵点痛点问题。

——在职称申报方面,进一步打破户籍、身份、档案、所有制等限制,为民营企业专业技术人才申报职称创造便利条件。

对中小民营企业密集的地区,鼓励各地在创业孵化基地、高新技术开发区、科技园区等地专门设立职称申报服务点,或通过人才中介服务机构、工商联、行业协会商会、学会等社会组织受理职称申报,提高民营企业专业技术人才职称申报的便捷化程度等。

“各地人社部门对民营企业职称申报进行兜底,通过其他渠道不能申报或不方便申报的,最后由人社部门解决职称申报问题,不得再出现‘申报无门’现象。”该负责人说。

——在职称评审方面,确保科技、教育、医疗、文化等领域民营企业专业技术人才与公立机构专业技术人员享有平等待遇。

支持专业技术人才密集、技术实力较强、内部管理规范的规模以上民营企业组建职称评审委员会,支持中小企业联合组建职称评审委员会,自主开展职称评审工作。也可以依托具备专业优势、服务能力强、行业自律水平高的社会组织,组建社会化评审机构,开展民营企业专业技术人才职称评审。

可以看到,从职称申报到评审,《通知》对中小企业的实际情况都有所兼顾。“许多中小企业业务导向强,更强调做出业务成绩。但不可忽视的是,中小企业是创新的重要主体,在专业技能方面有很强的钻研动力。做好职称评定,对完善创新型高端人才的评价,促进人才成长是有益的。”缪荣说。

■充分调动专业技术人才积极性

——紧贴民企用人需求,克服唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项倾向,引导职称与薪酬挂钩

过去,一些专业技术人才申报职称积极性不高,也反映出以往的评审标准与民营企业实际需求衔接不够,一定程度上存在“用的评不上、评的用不上”等问题。

对此,《通知》把完善评价标准作为一项重要内容。例如,紧贴民营企业用人需求,充分考虑民营企业专业技术人才特点和工作实际,有针对性地制定评审标准,防止评价和使用“两张皮”。同时突出市场评价导向,克服唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项倾向,突出工