

脂肪肝、高血糖……

这些体检指标不应成为求职“拦路虎”

在求职过程中,不少求职者因“体检不合格”被拒绝录用。事实上,如果劳动者的身体状况不危害公共卫生安全、不影响劳动,用人单位不得以体检存在问题为由拒绝录用劳动者。

“我公司特此依照法院生效判决,公开登报向您赔礼道歉!”前不久,《深圳商报》刊登由深圳市某网络科技有限公司发布的致歉声明。声明中,该公司称在招录过程中,基于与工作岗位要求无关的身体条件,对陈正进(化名)“进行差别对待,违反了平等就业原则”。

11月9日,陈正进告诉记者,他接受了该公司道歉,且已找到新工作。

从通过简历筛选,到闯过多轮笔试试面试、收到录用通知,结果却在入职体检后被拒录……记者采访了解到,不少求职者有着与陈正进相似的经历。针对用人单位以求职者“体检不合格”为由拒绝录用的情况,专业人士表示,在不危害公共卫生安全的前提下,如果劳动者的身体状况不影响劳动提供,用人单位不得以此为由拒绝录用。



工作8天就辞职, 向公司索赔上百万? 法院回了4个字……

李某系四川成都一运输公司员工,入职时公司与其约定月薪4000元、包住宿。入职后仅工作8天,李某就因“生活条件差”及公司不肯预支生活费与公司产生分歧。

李某表示,公司安排他与其他工人一起吃住,而且晚餐如同狗食一般,严重伤害了他的人格,并提出辞职。

随后公司与其结算600元工资,但李某不满公司支付的工资,遂申请仲裁,仲裁委不予受理。李某又向法院起诉,要求公司:1.支付当月工资4000元;2.支付经济补偿金2000元;3.支付赔偿金2000元;4.加付赔偿金8183.3元;5.支付失业赔偿金100万元。以上共计1016183.3元。

案件经过一审、二审,法院判决:无理要求,一审法院经审理后,判决公司支付李某工作8天的工资及加班工资共计1369.45元,驳回其他诉讼请求。李某不服,提起上诉。二审法院判决驳回上诉,维持原判。

关于当月工资4000元,李某在公司工作8天,原审法院依其实际工作天数计算工资于法有据,李某工作8天却要整月工资本就是无理要求,本院不予支持。关于经济补偿金2000元,因公司的原因导致双方签订的合同无效,员工可以解除劳动合同并要求支付经济补偿金。但李某在公司仅工作8天,双方尚未签订劳动合同,李某也未举证证明公司存在有所主张的以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使其在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的情形,故其主张经济补偿金的该项上诉理由不成立。关于赔偿金2000元用人单位支付赔偿金的条件是用人单位违法解除或终止劳动合同。双方建立劳动关系后,李某以生活条件差和公司不预支生活费为由自行辞职,公司没有违法解除或终止劳动合同,李某要求支付赔偿金的该项上诉理由不成立。

关于加付赔偿金8183.3元,《劳动合同法》第八十五条规定:用人单位有下列情形之一的,由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿;劳动报酬低于当地最低工资标准的,应当支付其差额部分;逾期不支付的,责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金:(一)未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的;(二)低于当地最低工资标准支付劳动者工资的;(三)安排加班不支付加班费的;(四)解除或者终止劳动合同,未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。公司并不存在上述法律规定的情形,李某依此要求支付赔偿金的上诉理由不成立。

关于失业赔偿金100万元,李某以生活条件差及未预支生活费为由主动辞职,故其没有工作系自身原因所致,而非用人单位或社会原因造成的失业。其次,李某辞职时仅49岁,年富力强,无身体、智力残疾,完全可以凭借劳动来赚取报酬。但李某没有为寻求新的就业机会积极准备,而是要求仅供职过8天的用人单位向其支付高达100万元工资作为所谓的失业赔偿金。

劳动既是公民的权利,也是义务,拒绝劳动本身也是违法行为。李某不愿劳动还要求赔偿,企图不劳而获,故李某毫无事实和法律根据的无理请求,二审法院依法予以驳回。

来源:中国裁判文书网、劳动法库、广州普法

企业因窦性心律异常拒录求职者,被判登报道歉

陈正进是一名小儿麻痹后遗症导致的肢体障碍人士。2021年8月,他向深圳市某网络科技有限公司投递了简历,应聘运营经理岗位。通过两轮面试后,陈正进收到了录用通知,岗位为运营主管。

随后,根据公司要求,陈正进前往医院进行入职体检。领取体检报告后,他到公司办理入职手续。然而,公司以体检报告中“需要定期复查”、公司不愿接受“风险系数高的候选人”为由,拒绝为其办理入职手续。

陈正进认为,公司是因为其左下肢肌肉萎缩而拒绝录用。该公司称,在面试阶段见过陈正进,并不在乎其身高问题。考虑到他应聘岗位需要出差,且经常晚上还要处理工作,而体检报告显示窦性心律异常且需要定期复查,公司担心他身体承受不住,才觉得有风险。

陈正进认为,自己顺利通过考核、收到录用通知书,胜任该岗位的工作能力已经得到明确认可,公司拒绝其入职的理由没有依据,属于就业歧视,遂向法院提起诉讼,请求公司公开登报赔礼道歉,同时赔偿经济损失。

深圳市龙岗区人民法院认为,我国没有任何法律法规规定“运营主管”岗位,系属窦性心动过缓患者禁止从事的工作类型,且陈正进提交的体检报告亦载明“大多数心动过缓,无重要的临床意义”。法院认为,公司基于与岗位要求无关的身体条件对陈正进进行差别对待,违反了平等就业原则,应公开登报赔礼道歉,并支付精神损害抚慰金1万元、误工费及搬家费等损失共计6000元。

“目前,我国法律仅对部分从事特定岗位的人员的健康情况作出规定,此类对健康有要求的岗位基本涉及公共卫生安全,从公共利益出发,对特定岗位的从业人员范围进行限制。”深圳市龙岗区人民法院法官易小波说,“但需要注意的是,在这种情形之外,并不存在劳动者因患哪类疾病而不得就业的情况。”

“用人单位在发录用通知后,以劳动者体检存在问题拒绝录用的,应有明确法律依据。”易小波认为,用人单位基于应聘者身体条件做出不合理的差别对待、排斥或限制行为,侵犯了劳动者的平等就业权。

不危害公共卫生安全、不影响劳动,不得拒录

“生病留下的陈旧性癫痫,体检报告显示‘考虑胸膜黏连’,医生开了证明说无影响,还是被拒录”“因体检不合格被拒录,不知道具体原因”……记者在社交平台发现,不少求职者分享了因“体检不合格”被拒录的经历,有的因“脂肪肝”“高血糖”,有的因“转氨酶偏高”,还有因“不知因哪项检查不合格被拒”。

那么,用人单位可以以所谓的“体检不合格”为由拒绝录用求职者吗?

“由于劳动能力与劳动者健康状况直接相关,因此用人单位在招聘时可以对求职者进行健康检查。”中国劳动关系学院法

学院学术委员会主任沈建峰直言,招聘单位发现劳动者存在影响劳动力提供的疾病,有权拒绝录用。但如果身体状况不影响劳动提供,或不属于法律明确基于该状况对劳动者进行区分对待的情形,则不得以此为由拒绝录用劳动者。

谈及后一种情形,沈建峰介绍,就业促进法明确,用人单位招用人员,不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是,经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前,不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。

滥用用工自主权,隐患重重

按照相关规定,用人单位拥有用工自主权,可以根据岗位、工种要求,选择合适的劳动者。在这个意义上,用工自主权是实现劳动力优胜劣汰的机制之一。但是,用人单位在实现自身利益最大化的同时,不能忽视求职者的利益,不能违背法律及社会公德,而应该本着公平、公正、适当的原则行使用工自主权,否则即构成用工自主权的滥用。

滥用用工自主权,涉嫌侵害求职者平等就业权。我国劳动法、就业促进法都规定,劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利,用人单位应依法保障劳动者的合法权益。而一些用人

单位在招录求职者时,常常设置一些超越法律规定或者法律法规并未明确的限制性要求,比如,招聘岗位圈定男性求职者,不录用怀孕或计划怀孕的女性求职者,排除特定户籍地的求职者,提高求职者入职健康标准等。这些限制性规定与法不符,侵害了求职者的平等就业权。

滥用用工自主权,还可能危及社会公共利益。一方面,市场经济是法治经济,法无授权不可为,滥用用工自主权在形式上多数属于钻法律空子的行为,本质上则是违法行为,因而与法治经济的要求相背离,损害法律法规的权威;另一方面,市场经济也

是道德经济,滥用用工自主权与构建和谐劳动关系的要求相违背,不符合社会主义核心价值观,任其存在,会干扰公平、公正的社会秩序。

破解用人单位滥用用工自主权,需要多措并举。通过法律的立改废,明确用工自主权的边界,不给用人单位滥用的空间;通过行政执法、法治体检等方式,警示和提醒用人单位摒弃滥用行为;通过政策引导、经营者合规性评估等方式,让用人单位自觉改变短视的做法。期待各方共同努力,群策群力,积极引导用工自主权回归正道。

来源:工人日报