



“医疗期满不能从事用人单位另行安排

北京市第一中级人民法院 (2018) 京01民终7140号民事判决书 | 用人单位的处罚要与不当言论后果具有相当性



案情摘要

秦某因醫療期滿後持續請病假遭東陶公司解僱，理由是無法從事原工作也無法勝任另行安排的工作。法院判決東陶公司未盡另行安排工作或進行勞動能力鑑定的義務，屬違法解僱，應支付賠償金。



爭議焦點與裁判要旨 (1/5)

- 1 醫療期滿後是否能從事原工作之認定。
- 2 用人單位另行安排工作之義務。
- 3 勞動能力鑑定之必要性。



爭議焦點與裁判要旨 (4/5)

- 4 持續請病假不等於喪失勞動能力。
- 5 違法解除勞動契約之賠償。



法學見解與實務啟示

- 1 本案強調了用人單位在處理醫療期滿後無法從事原工作的員工時，必須履行的法定義務。
- 2 依據《中華人民共和國勞動合同法》第四十條和第四十六條，用人單位不能僅因員工持續請病假就推定其無法勝任任何工作，而應積極嘗試另行安排工作。
- 3 若員工仍無法勝任，則應進行勞動能力鑑定，以確定後續的離職待遇。
- 4 本案提醒用人單位，在解除勞動合同前，必須提供充分的證據證明已盡到另行安排工作的義務，或已進行勞動能力鑑定，否則將被認定為違法解僱，需支付賠償金。
- 5 實務上，法院會審酌員工請假原因、工作性質、醫院診斷等因素，綜合判斷員工是否具備勞動能力，以及用人單位是否善盡安置義務。

YanYu 保險判決知識庫

讓保險判決看得見、用得上