

陆某诉某轧钢作业服务有限公司劳动合同纠纷案

——职业病患者在申请职业病认定期间的权利应予保障

关键词：民事 劳动合同 劳动合同终止 职业病危害作业员工的离岗前健康检查 职业病患者的权利保障

基本案情

陆某诉称：其于2009年1月1日起与某轧钢作业服务有限公司建立劳动关系，工作岗位属接触职业病危害作业岗位。某轧钢作业服务有限公司对员工没有采取必要的健康防护措施。因工作中长时间接触苯，陆某患上白血病，自2011年1月1日起住院治疗。2013年12月30日，某轧钢作业服务有限公司在未为陆某进行职业病检查的情况下，与陆某终止了劳动关系。2015年，经职业病鉴定委员会鉴定，陆某所患之病确认为苯中毒所致职业病，2016年经工伤鉴定为伤残六级。陆某曾提起仲裁要求恢复同某轧钢作业服务有限公司之间的劳动关系，但未获支持，其不服仲裁裁决起诉至法院，要求判决：1. 自2014年1月1日起恢复同某轧钢作业服务有限公司之间的劳动关系，并要求某轧钢作业服务有限公司按3,902.4元/月的标准向陆某支付自2014年1月1日起至实际恢复之日止的工资；2. 某轧钢作业服务有限公司支付陆某2011年1月1日至2013年12月30日期间因病假扣除的应付工资44,000元；3. 某轧钢作业服务有限公司支付陆某2011年1月1日至2015年12月30日期间护理费339,000元（护工护理费216,000元、家属护理费123,000元）、交通费7,800元；4. 某轧钢作业服务有限公司支付陆某因职业病造成的营养费（含精神损失费）200,000元，其余同意仲裁裁决。

某轧钢作业服务有限公司辩称：当时公司因劳动合同期满与陆某协商终止了劳动关系，陆某亦签收了到期终止的通知，该行为合法，故不同意与陆某恢复劳动关系。双方劳动关系终止后，不存在劳动关系，故不同意支付陆某2014年1月1日之后的工资。陆某要求某轧钢作业服务有限公司支付2011年1月1日至2013年12月30日期间的工资差额，但当时未作出职业病认定，某轧钢作业

服务有限公司按病假工资的标准向陆某发放工资符合规定，且陆某的诉讼请求已超过仲裁申请时效。陆某要求某轧钢作业服务有限公司支付护理费、交通费、营养费均不合理。综上，要求驳回陆某全部诉讼请求，维持仲裁裁决。

法院经审理查明，陆某曾系某轧钢作业服务有限公司员工，工作岗位为涂漆岗位。2011年1月1日起陆某因病休假。陆某、某轧钢作业服务有限公司签有两份劳动合同，最后一份劳动合同期限自2011年1月1日至2013年12月31日，劳动合同到期后双方未续签，双方劳动关系于劳动合同到期当日终止。2015年5月8日，上海市肺科医院为陆某出具职业病诊断证明书，诊断结论为苯所致白血病。陆某自该日起向某轧钢作业服务有限公司要求恢复劳动关系。2015年10月21日，上海市宝山区人力资源和社会保障局出具认定工伤决定书，认定陆某所患职业病为工伤。2016年1月4日，上海市劳动能力鉴定中心出具鉴定结论，结论为陆某完全丧失劳动能力。2016年4月19日，上海市劳动能力鉴定委员会出具鉴定结论，结论为陆某因职业病致残程度六级。陆某2010年度正常出勤的工资为29,591.78元。自2011年1月1日起，某轧钢作业服务有限公司每月按病假工资标准向陆某支付工资。2011年1月至12月，陆某所得工资共计22,411.98元，2012年1月至12月，陆某所得工资共计19,784.1元。2017年8月9日，陆某提起仲裁，要求裁决某轧钢作业服务有限公司自2014年1月1日起恢复同陆某之间的劳动关系，并向陆某支付自2014年1月1日起至实际恢复之日止的工资；要求某轧钢作业服务有限公司支付陆某2011年1月1日至2013年12月30日期间因病假扣除的应付工资44,000元、医疗费107,774.58元、住院伙食补助费9,600元；要求某轧钢作业服务有限公司支付陆某2011年1月1日至2015年12月30日期间护理费339,000元（护工护理费216,000元、家属护理费123,000元）、家属往返医院交通费3,000元、就医交通费4,800元和营养费100,000元，劳动能力鉴定费700元、一次性伤残补助金48,000元、辅助器具费5,386元、律师费30,000元和后续治疗费200,000元。2017年9月19日，劳动仲裁委员会作出裁决，裁决某轧钢作业服务有限公司支付陆某2011年1月1日至2013年12月31日期间医疗费107,774.58元、住院伙食补助费4,720元、劳动能力鉴定费700元，对陆某其余申诉请求不予支持。陆某不服，提起诉讼。庭审中，陆某称其于2015年10月至2016年4月期间，在某汽车服务有限公司工作；2016年10月至2017年4月期间，在上海某投资管理有限公司工作。

上海市宝山区人民法院于2018年1月3日作出（2017）沪0113民初19141号民事判决：一、某轧钢作业服务有限公司于本判决生效之日起十日内支付陆某2011年1月1日至2012年12月31日期间工资差额16,983.48元；二、某轧钢作业服务有限公司于本判决生效之日起十日内支付陆某就医交通费2,000元；三、某轧钢作业服务有限公司于本判决生效之日起十日内支付陆某2011年1月1日至2013年12月31日期间医疗费107,774.58元；四、某轧钢作业服务有限公司于本判决生效之日起十日内支付陆某2011年1月1日至2013年12月31日期间住院期间伙食费4,720元；五、某轧钢作业服务有限公司于本判决生效之日起十日内支付陆某劳动能力鉴定费700元；六、驳回陆某其余诉讼请求。陆某不服，以某轧钢作业服务有限公司未对其进行职业病健康检查就以劳动合同到期为由终止与其之间的劳动合同，在得知职业病认定及伤残等级鉴定结论后仍拒绝恢复劳动关系，违反《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国职业病防治法》强制性规定为由，提起上诉。上海市第二中级人民法院于2018年5月18日作出

（2018）沪02民终2013号民事判决：一、维持上海市宝山区人民法院

（2017）沪0113民初19141号民事判决书判决主文第一项、第二、第三、第四、第五项；二、撤销上海市宝山区人民法院（2017）沪0113民初19141号民事判决书判决主文第六项；三、某轧钢作业服务有限公司应于2014年1月1日起与陆某恢复劳动关系；四、某轧钢作业服务有限公司应于本判决生效之日起十日内支付陆某2014年1月1日至本判决之日的工资人民币79,047.7元；五、陆某的其他诉讼请求不予支持。

裁判理由

法院生效裁判认为，为预防、控制和消除职业病危害，保障劳动者的身体健康，国家专门制定了《中华人民共和国职业病防治法》，明确用人单位应当采取措施保障劳动者获得职业卫生保护，并对本单位产生的职业病危害承担责任。职业病是指劳动者在职业活动中因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害因素而引起的疾病。对于预防职业病，用人单位除了积极采取防护措施外，平时还应当为劳动者建立职业健康监护档案；对从事接触职业病危害作业的劳动者，应当按规定组织上岗前、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。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。

陆某在某轧钢作业服务有限公司从事涂漆工作，工作中与挥发性有毒有害气体接触，其属于接触职业病危害作业的劳动者。某轧钢作业服务有限公司应当按照职业病防治法的相关规定给予陆某相应的保护、上岗前健康检查以及离岗时健康检查，对其要求进行职业病检查亦应当积极配合。根据查明的事实，首先，某轧钢作业服务有限公司没有证据证明陆某在进入某轧钢作业服务有限公司前即已患有该职业病，其将陆某患职业病的责任推给他人，缺乏依据。其次，某轧钢作业服务有限公司未对陆某进行定期检查、未配合陆某进行职业病检查亦存在过错。用人单位对本单位有毒有害岗位可能产生的职业危害应当有一定的认识并积极采取防范和救治的措施。某轧钢作业服务有限公司在法院审理期间并未提供证据证实陆某在职期间公司曾对其进行定期健康检查，其在陆某患病并提出职业病检查时又予以拒绝，显然未尽法定义务。最后，某轧钢作业服务有限公司未安排陆某做离岗前检查即终止劳动合同亦属违法。某轧钢作业服务有限公司主张合同到期终止是一种事实状况，无需协商。对此，法院认为，合同期限届满是劳动合同终止的法定事由之一，但《中华人民共和国劳动合同法》亦同时明确，劳动合同期满，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；其劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。而《工伤保险条例》明确规定，职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的，应当保留与用人单位的劳动关系，由用人单位安排适当工作。对于该类人员的合同关系，《工伤保险条例》同时亦明确，只有经工伤职工本人提出，可以与用人单位解除或者终止劳动关系。显然，对于被鉴定为五级、六级伤残的工伤职工，其劳动合同的终止应当以劳动者的意愿为准。因此，某轧钢作业服务有限公司主张其与陆某的合同可以到期终止缺乏依据。至于某轧钢作业服务有限公司提出的陆某签收了合同到期终止通知书以及收取了经济补偿金，法院认为，根据陆某提供的证据，陆某在劳动合同到期前已经向相关医院提出了职业病检查的要求，显然其并不认可某轧钢作业服务有限公司终止合同的行为。用人单位违法终止劳动合同时，劳动者签收退工单的行为并不能改

变该终止劳动合同行为的违法性质。从查明的事实看，陆某系六级伤残的职工，其劳动合同虽然到期，但该劳动合同的终止并非陆某提出。某轧钢作业服务有限公司终止双方劳动合同属于违法，陆某要求恢复劳动合同理由正当。陆某在被某轧钢作业服务有限公司终止劳动合同后一直在申请职业病认定、工伤认定，在相关结论出来后其请求某轧钢作业服务有限公司恢复劳动关系又遭拒绝。陆某在此情况下虽曾去他处工作，但确为生计所迫，且时间短暂，不能将此认定为阻断双方劳动关系恢复的合法理由。故法院对陆某要求某轧钢作业服务有限公司与其恢复劳动关系的请求予以支持。

根据《工伤保险条例》规定，对于伤残五级、六级的工伤职工，难以安排工作的，由用人单位按月发给伤残津贴，六级伤残的发放标准为本人工资的60%，并由用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由用人单位补足差额。其中本人工资，是指工伤职工因工作遭受事故伤害或者患职业病前12个月平均月缴费工资。本人工资低于统筹地区职工平均工资60%的，按照统筹地区职工平均工资的60%计算。陆某经鉴定为6级伤残，在2014年1月1日至双方恢复劳动关系期间，某轧钢作业服务有限公司应按上述规定支付陆某伤残津贴。根据查明事实，陆某患职业病前正常出勤期间其月平均收入为2,465.98元，经计算后陆某应得的伤残津贴均低于同期最低工资，故某轧钢作业服务有限公司应按同期最低工资标准支付陆某2014年1月1日至本判决之日的工资。此后，某轧钢作业服务有限公司应安排陆某适当工作，不能安排陆某工作的，仍应按工伤保险条例的规定继续支付陆某伤残津贴。在法院审理期间，陆某表示不再向某轧钢作业服务有限公司主张其在外短暂工作期间的工资，与法无悖，予以准许。陆某另同意在本判决履行过程中在某轧钢作业服务有限公司给付的款项中抵扣已拿到的经济补偿金，亦无不可。

裁判要旨

《中华人民共和国职业病防治法》明确，用人单位应当采取措施保障劳动者获得职业卫生保护，并对本单位产生的职业病危害承担责任。用人单位的保障义务包括对从事接触职业病危害作业的劳动者进行上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查。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。对用人单位在劳动者离职前拖延履行相应的义务，在劳动者离职后被认定职业病时，又以双方劳动合同已经终止或者劳动者在外有过就业行为为由逃避履行《中华人民共和国职业病防治法》上相关义务的，应结合过错程度，分析职业病认定结论的时间先后、劳动合同终止的原因以及劳动者在外就业等因素进行综合判断。处理结果应既能保障职业病患者的生存和康复，又能起到惩戒用人单位违法行为、引导规范用工的作用。

关联索引

《中华人民共和国劳动合同法》第45条

《中华人民共和国职业病防治法》第35条（本案适用的是2011年12月31日施行的《中华人民共和国职业病防治法》第36条）

《工伤保险条例》第36条、第64条

《中华人民共和国民事诉讼法》第177条（本案适用的是2017年7月1日施行的《中华人民共和国民事诉讼法》第170条）

一审：上海市宝山区人民法院（2017）沪0113民初19141号民事判决（2018年1月3日）

二审：上海市第二中级人民法院（2018）沪02民终2013号民事判决（2018年5月18日）