



员工试用期内被诊断为精神病能否解除劳动关系

【经典案例】

2014年3月,黄某进入上海某机电有限公司工作,担任操作工,双方签订了为期三年的劳动合同,试用期为6个月。2014年5月,黄某因与丈夫离婚造成精神失常,随后被送往精神病医院住院治疗。2014年7月黄某出院,病情虽有所好转,但依然无法正常工作。

黄某治疗期间和出院后,公司多次与家属沟通,其家属表示因黄某并未完全康复,无法回公司上班。公司认为,黄某患精神病,属在试用期内不符合公司的录用条件,且医生也认为其不适宜继续工作,公司于2014年8月以邮寄方式将解除劳动合同证明寄给黄某,由其家属代签。黄某及其家属不服公司的决定,即向劳动仲裁委员会申请劳动争议仲裁,要求与公司恢复劳动关系。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议的焦点在于:在试用期内员工患精神病,公司可否解除劳动合同?

黄某及其家属认为:黄某在2014年5月因被诊断患精神病,故不能正常上班。根据国家有关法律规定,员工因病无法正常工作的,应当享受医疗期待遇。患精神疾病的员工,属于特殊疾病的医疗期,为24个月。公司在24个月医疗期未届满的情况下与黄某解除劳动合同不合法。

公司认为:虽然国家规定患精神疾病的员工享受特殊疾病24个月的医疗期,但是黄某与公司的劳动合同尚在试用期内。根据劳动合同法规定,在试用期内,对于不符合录用条件的员工,公司可单方与其解除劳动合同。而在黄某入职时,公司已向其书面告知了公司的录用条件,其中“患有精神疾病”已被公司列入不符合录用条件的情形。黄某对于公司的录用条件亦有签收。故公司以黄某在试用期内不符合公司的录用条件为由,决定于黄某解除劳动合同,符合法律的要求。

劳动争议仲裁委员会经审理认为,根据有关法律规定,合同制工人在试用期间因患精神病不符合录用条件的,应按劳动部办公厅《关于患有精神病的合同制工人医疗期问题的复函》(劳办力字[1992]5号)的规定执行,即企业招用合同制工人在试用期内发现患有精神病不符合录用条件的,可以解除劳动合同。劳动争议仲裁委员会最终作出裁决,对劳动者恢复劳动关系的请求不予支持。

【律师说法】

本案是一则在试用期内员工患特殊疾病能否解除劳动关系的案例。

对于患有精神病等特殊疾病的劳动者,法律对于医疗期有特殊的规定。劳部发(1995)236号《劳动部关于贯彻〈企业职工患病或非因工负伤医疗期规定〉的通知》中规定:关于特殊疾病的医疗期问题,根据目前的实际情况,对某些患特殊疾病(如癌症、精神病、瘫痪等)的职工,在24个月内尚不能痊愈的,经企业和劳动主管部门批准,可以适当延长医疗期。

对于一般在劳动合同期内的员工患精神疾病的,根据劳动和社会保障部办公厅劳办发[1994]214号关于精神病患者可否解除劳动合同的复函(1994年7月14日)规定,应当受到法定医疗期的保护,公司是不得与其解除劳动合同的。如果经鉴定确实丧失劳动能力的,可继续执行劳动部劳办力字[1992]5号的规定,即:解除劳动合同,并由企业发给相当于本人标准工资3个月至6个月的医疗补助费。

但本案的特殊性在于,该劳动者的劳动合同尚在试用期之内,对此,劳动部办公厅对《关于患有精神病的合同制工人解除劳动合同问题的请示》的复函(劳办发[1995]1号)对此有了明确的规定:合同制工人在试用期间因患精神病不符合录用条件的,应按劳动部办公厅《关于患有精神病的合同制工人医疗期问题的复函》(劳办力字[1992]5号)的规定执行,即企业招用合同制工人在试用期内发现患有精神病不符合录用条件的,可以解除劳动合同。劳办发[1994]214号文的规定,不适用于试用期解除劳动合同的情况。故本案中用人单位在试用期内因劳动者患精神病而以不符合录用条件为由与其解除劳动合同的行为是符合国家法律规定的。



官方微信

劳动关系合规咨询

律师专线: 400-699-7800-2

非诉类业务

常年法律顾问 规章制度审计 经济性裁员
律师派驻服务 企业法律培训

诉类业务

诉前调解 案件代理

值得信赖的人力资源解决方案提供商
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com