

# 劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

## 第 119 回 职业禁忌症的处理

(撰稿人：严静安)

2015 年 12 月 29 日

根据《中华人民共和国职业病防治法》，职业禁忌，是指劳动者从事特定职业或者接触特定职业病危害因素时，比一般职业人群更易于遭受职业病危害和罹患职业病或者可能导致原有自身疾病病情加重，或者在从事作业过程中诱发可能导致对他人生命健康构成危险的疾病的个人特殊生理或者病理状态。

根据该法规定，企业不得安排有职业禁忌的劳动者从事其所禁忌的作业。如果劳动者在企业安排的年度例行体检中被发现有职业禁忌，应当调离或者暂时脱离原工作岗位，并妥善安置。若没有调离或者脱离原工作岗位，而任由员工从事所禁忌的作业，则企业可能会被安全生产监督管理部门责令限期治理，并处五万元以上三十万元以下的罚款；情节严重的，责令停止产生职业病危害的作业，或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令关闭。

实践中，承担接触职业病危害的作业的员工往往是技能单一的蓝领操作工，将员工调离原工作岗位可能导致该员工被安排在不符合其技能的岗位或者薪酬有所下调，因此员工可能会拒绝调岗。对此，部分企业可能会要求该员工签署一份书面声明函，其中载明企业已依照法律规定要求该员工调离原工作岗位，但该员工拒绝企业安排，仍坚持在原岗位工作，并且愿意对一切不利后果自行承担责任，企业试图以该方式规避因未能依法调岗而可能承担的法律风险。然而，据我们的法律调查和案例研究，目前没有法律法规或者案例明确支持，只要企业让员工签署了拒绝调岗的声明，公司就可以免除其任何法律义务或责任。

因此，在出现职业禁忌员工的情况下，我们还是建议尽量与员工协商调离原工作岗位。如果经过充分协商，且提供的新岗位合理，而员工仍然拒绝，或者出现旷工、擅自回到原岗位的情况，根据我们案例调查的情况，法院可能会支持企业依据《劳动合同法》第四十条第（三）项（客观情况发生重大变化）或者《劳动合同法》第三十九条第（二）项（严重违反用人单位的规章制度）解除劳动合同。但是，在该种情况下，企业应当注意：

（1）诚恳与员工进行充分协商。据我们查到的案例，协商的次数至少为两次，并且应留有充分的记录；

（2）新岗位必须合理公平，达到妥善安置的标准。在实践中，企业可以征求职业卫生部门的意见以确定所调整岗位的合理性；

（3）如果按照《劳动合同法》第三十九条第（二）项解除劳动合同，应当严格遵照内

部规章制度执行。为进一步降低企业风险，如果企业目前的规章制度没有相关规定，企业可以考虑增加一条，明确写明，如果员工被认定为职业禁忌，但拒绝公司合理的调岗安排的，视为严重违反公司的规章制度，公司有权解除其劳动合同。