

守护平等就业权利 依法保障残疾劳动者合法权益

近年来,我国构建起以《残疾人保障法》《就业促进法》为核心,以《残疾人就业条例》等法规为支撑的残疾劳动者权益法治保障体系。以下结合具体案例及其分析,厘清残障劳动者的平等就业权利,明晰其权益受损后的维权途径和方法。

案情回顾

精神残疾劳动者误签离职申请,法院认定用人单位解聘行为违法

孙女士为四级精神残疾人,2024年12月与某物业公司订立3年固定期限劳动合同,岗位为小区卫生保洁、绿植管护等。劳动关系存续期间,孙女士履职状态表现正常,均圆满完成岗位工作,无违纪违规处分记录。2026年1月,孙女士因精神认知受限,无法辨识公司让其签署的文件法律性质,被动签署离职申请。事后孙女士一方反悔,提请劳动争议仲裁撤销该离职申请、继续履行劳动合同。

因劳动争议仲裁机构未在法定期限内作出受理决定,孙女士遂委托诉讼代理人诉至法院,请求判令物业公司履约至劳动合同期满。法院受理后查明,孙女士系经司法鉴定确认为限制民事行为能力人,针对离职解约、劳动关系解除等重大财产及人身权益事项,不具备完整认知、判断能力,无法预判行为法律后果,该类重大民事行为需法定代理人代理或事后追认。现法定代理人拒绝对案涉离职行为予以追认,法院依法认定离职申请签署行为无效,物业公司单方解聘孙女士构成违法解除劳动合同。

经法院诉前调解,双方达成一致协议,物业公司继续履行案涉劳动合同至期限届满。

法律评析

锚定法律依据,厘清用工与民事行为边界

首先,在法律法规层面,明确禁止基于残疾的歧视,确保残疾人享有平等就业权。

其中,《残疾人保障法》第三十条第一款规定:“国家保障残疾人劳动的权利。”该法第三

十八条第二款规定:“在职工的招用、转正、晋级、职称评定、劳动报酬、生活福利、休息休假、社会保险等方面,不得歧视残疾人。”《就业促进法》第二十九条规定:“各级人民政府应当对残疾人就业统筹规划,为残疾人创造就业条件。用人单位招用人员,不得歧视残疾人。”《残疾人就业条例》第十三条规定:“用人单位应当为残疾人职工提供适合其身体状况的劳动条件和劳动保护,遵循残疾人便利原则,且不得在晋职、晋级、评定职称、报酬、社会保险、生活福利等方面歧视残疾人职工。”

此外,《民法典》第一千零四十一条充分肯定残疾人作为民事主体的平等地位,将残疾人与妇女、未成年人、老年人并列,予以专项合法权益保护,夯实了残障劳动者平等民事主体法律地位。

其次,在民事法律层面,分级界定民事行为能力,该案例属重大处分行为需监护人追认。

关于民事行为能力的认定,《民法典》第二十一条第一款规定:“不能辨认自己行为的成年人为无民事行为能力人,由其法定代理人代理实施民事行为能力。”该法第二十二条规定:“不能完全辨认自己行为的成年人为限制民事行为能力人,实施民事法律行为由其法定代理人代理或者经其法定代理人同意、追认,但是可以独立实施纯获利益的民事法律行为或者与其智力、精神健康状况相适应的民事法律行为。”从上述规定可以看出,以智力、精神状况为标准,将已达到法定完全民事行为能力年龄的人因受智力水平或精神状况的影响而区分为无民事行为能力人和限制民事行为能力人两种情形。无民事行为能力人的精神病人缺乏判断能力和自我保护能力,不能正确作出主客观相一致的行为,也不能预见自己

行为的法律后果,只能由法定代理人才能代理其民事活动。而限制民事行为能力人虽缺乏判断和自我保护能力,但没有完全丧失判断认识 and 自我保护能力,故实施的民事法律行为由其法定代理人代理或者经其法定代理人同意、追认。

关于限制民事行为能力人的行为是否与其智力、精神健康状况相适应,《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉总则编若干问题的解释》第五条作出了进一步的释明:“限制民事行为能力人实施的民事法律行为是否与其年龄、智力、精神健康状况相适应,人民法院可以从行为与本人生活相关联的程度,本人的智力、精神健康状况能否理解其行为并预见相应的后果,以及标的、智力、价款或者报酬等方面认定。”

本案中,孙女士岗位履职能力达标,可胜任物业安排的基础保洁、管护等工作,但其精神残疾导致认知受限,离职解约属于劳动关系重大处分行为,远超自身精神、智力适配范畴,离职申请签署行为自始欠缺法律效力。根据《劳动合同法》第四十八条规定,用人单位违法解除劳动合同,劳动者主张继续履约且具备履行条件的,用人单位必须继续履行。因此,法院立足弱势群体权益保护,依托调解方式化解纠纷,既贴合法律规定,也充分彰显了保护残疾人平等就业权的价值导向。

维权提示

注重收集侵权证据,通过合法途径实现有效维权

残障劳动者遭遇就业歧视、违法辞退、差别待遇等侵权问题,可根据具体情形,综合运用以下方法和途径依法维护正当权益。

一是注意收集核心侵权证据。比如招聘公告中列有“无残

疾”等歧视性条件的要截图保存;面试等环节存在歧视性言语的,要在合法前提下进行录音或录像;用人单位明示的因残疾拒绝录用的不合理理由的相关记录,如邮件、短信等也要留存。

二是前置协商和解沟通。向用人单位列明违法用工法条,指出歧视、违法解约行为的违法性,提出撤销解约、同工同酬、平等履职等合规诉求,自主化解争议矛盾。

三是行政投诉督促整改。携带证据材料向属地劳动保障监察大队实名投诉,由执法部门依据相关法律法规对用人单位立案核查,责令用人单位整改违法用工、就业歧视行为。

四是申请劳动争议仲裁。仲裁申请要充分、清晰地列举遭遇歧视的具体经过和事实依据,明确提出要求用人单位承担相应责任的诉求,比如要求赔偿因应聘支出的合理费用(交通费、体检费等)、因缔约过失导致丧失工作机会造成的损失等。

五是依法提起民事诉讼。若对仲裁结果不满意,可在法定时效内向法院提起诉讼。诉讼请求包括要求用人单位承担赔偿责任损失、赔礼道歉、支付精神损害抚慰金等法律责任。

六是联动职能部门帮扶。残联等组织熟悉残疾人事务,能提供就业政策咨询、岗位推荐等服务,还可出面协助与用人单位沟通协调,帮助解决就业歧视问题。

七是寻求法律援助。符合条件的残疾劳动者可向当地法律援助机构申请法律援助,获得免费的法律服务,法律援助律师会在法律程序中提供专业支持和帮助。另外还可以拨打“12348”公共法律服务专线,获取公益律师提供的免费法律咨询服

张兆利 律师

逃逸致使是否醉驾查不清 保险公司理赔后可追偿

编辑同志:

今年5月的一天,因我丈夫在发生交通事故后逃逸,导致交警部门无法查清其是否醉酒驾车。而保险公司在交强险限额内对伤者作出理赔后,以有证据证明我丈夫驾车前曾喝过酒为由,起诉向我丈夫追偿。

请问:保险公司的请求成立吗?

读者:高飞飞(化名)

高飞飞读者:

保险公司的请求成立。《机动车交通事故责任强制保险条例》第二十二规定:“有下列情形之一的,保险公司在机动车交通事故责任强制保险责任限额范围内垫付抢救费用,并有权向致害人追偿:(一)驾驶人未取得驾驶资格或者醉酒的;(二)被保险机动车被盗窃期间肇事的;(三)被保险人故意制造道路交通事故的。有前款所列情形之一,发生道路交通事故的,造成受害人的财产损失,保险公司不承担赔偿责任。”

《最高人民法院关于审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十五条规定:“有下列情形之一的导致第三人人身损害,当事人请求保险公司在交强险责任限额范围内予以赔偿,人民法院应予支持:(一)驾驶人未取得驾驶资格或者未取得相应驾驶资格的;(二)醉酒、服用国家管制的精神药品或者麻醉药品后驾驶机动车发生交通事故的;(三)驾驶人故意制造交通事故的。保险公司在赔偿范围内向侵权人主张追偿权的,人民法院应予支持。追偿权的诉讼时效期间自保险公司实际赔偿之日起计算。”该规定表明,保险公司即使已经在交强险责任限额范围内对伤者承担了理赔责任,也有权向驾驶人追偿。

此外,《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条规定:“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实,应当提供证据加以证明,但法律另有规定的除外。在作出判决前,当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的,由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”本案中,你丈夫驾车前有过喝酒的事实,保险公司能够完成基本举证,而你丈夫逃逸导致交警部门无法认定其是否醉酒驾车,如果你丈夫就其反驳无法举证,自然必须承担不利的后果。

颜梅生 法官

学生在体育课上打羽毛球受伤,因系运动固有风险学校无责不需赔偿

体育课上的竞技运动可以增强学生体质、丰富校园生活,深受同学们喜爱。但是,未成年学生在参与篮球、羽毛球等对抗性、技巧性运动时,偶尔会意外受伤。在这种情况下,受伤学生的医药费等费用由谁承担呢?近日,北京市房山区人民法院审理一起高中生体育课打羽毛球受伤起诉学校索赔的案件。结合在案证据,法院认为参与者自愿参加体育运动,属于“自甘风险”行为,应自行承担风险责任,故未支持该同学的诉讼请求。

【基本案情】

日前,正在读高二的秦同学在体育课上打羽毛球,在无外力接触的情况下膝盖受伤,老师发现后随即通知家长。接到通知后,秦母到校带秦同学就医,经诊断为髌骨脱位等。为此,秦同学住院治疗35天,支出医疗费2.8万余元。因秦同学与学校就谁应当承担医药费等赔偿责任看法不一,秦同学将学校诉至法院,要求学校

向其赔偿医疗费、营养费、住院伙食补助费、精神损害抚慰金等各项损失共计63750元。

庭审中,学校主张秦同学是自行运动受伤,案涉羽毛球场地平整、设施无安全隐患;学校已按教学规范组织学生进行热身,本次受伤属于羽毛球运动的固有风险;事发后学校也履行及时救治、通知监护人的义务,不存在教育管理失职,故不应承担赔偿责任。

【法院判决】

经查,秦同学在体育课打羽毛球时自行受伤,已排除他人侵权致伤的可能;秦同学主张学校未组织热身活动,但未提交证据予以证明。学校提交了体育课教学计划,证明已按教程组织学生热身。

据此,法院认为,秦同学未能举证证明学校对其受伤未尽到教育、管理职责,需自行承担不利后果,遂判决驳回秦同学的全部诉讼请求。

【法官提示】

按照法律规定,8周岁以上的未成年学生为限制民事行为能力人,在校园内受到人身损害的,适用过错责任原则,仅在学校未尽到教育、管理职责时,学校才需承担侵权责任。本案中,秦同学需对学校存在过错承担举证责任,举证不能的将承担不利后果。

结合本案,法官提示,羽毛球、篮球等体育运动本身具有一定固有风险,参与者自愿参与此类活动,属于“自甘风险”行为,应自行承担运动本身固有的正常风险后果。未成年学生参与体育活动应遵守运动规范,提升运动风险识别与规避能力,在锻炼同时做好自我防护。本案中学校虽不承担侵权责任,但仍应强化教育管理职责,组织体育活动时严格落实教学规范、充分提示运动风险;定期检修学校场地设施,确保安全合规;学生受伤后应及时救护、通知监护人,并妥善留存教学记录、监控视频等证据,避免引发争议。

徐梦雅 房山区法院