

欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第十四节

可以解雇医疗期超期及因能力
不足的员工吗？



二十二、员工因私伤病，长期不能上班， 可以解雇吗？

可以，但要符合一定的条件。

根据法律规定，要解雇因私伤病，长期不能上班的员工的条件是：

- 1) 员工要享有医疗期；
- 2) 医疗期满后，劳动者如不能从事原工作，同时也不能从事用人单位另行安排的工作的，用人单位可以解除合同。



二十二、员工因私伤病，长期不能上班， 可以解雇吗？

企业需要注意的是：

1) 这里的医疗期，是法定医疗期而非医学上的医疗期。法定医疗期是指劳动者因患病或非因工负伤，停止工作治病休息，用人单位不得解除劳动合同的时限。

2) 劳动者因患病或非因工负伤，需要停止工作治病休息的，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予3个月到24个月的医疗期。

3) 对于某些患特殊疾病（如癌症、精神病、瘫痪等）的职工，在24个月内尚不能痊愈的，经企业和当地劳动部门批准，可适当延长医疗期。



二十二、员工因私伤病，长期不能上班， 可以解雇吗？

企业还需注意6种禁止解除的情形，即如果存在以下6种情形时，不可依据“劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作”而解除劳动合同：

1) 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；



二十二、员工因私伤病，长期不能上班， 可以解雇吗？

- 2) 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；
- 3) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的
- 4) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- 5) 在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的；
- 6) 法律、行政法规规定的其他情形。



二十二、员工因私伤病，长期不能上班， 可以解雇吗？

操作提示：

1)劳动者患病或非因工负伤的，用人单位应注意医疗期的计算问题。计算医疗期时需要确定劳动者实际工作年限的确定，可让劳动者提供相关材料证明，如入职表、劳动合同或社保缴费证明及法律规定对医疗期的计算方法等。

2)劳动者医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作，用人单位在提前三十日通知或支付一个月工资后与其解除劳动合同，应注意经济补偿金和医疗补助费的支付问题。



二十三、员工能力不足，能解雇吗？

能，但前提是企业要严格遵守《劳动合同法》第40条第2项的规定，即劳动者不能胜任工作，必须要经过培训或者调整工作岗位，且仍不能胜任工作的，企业才可以行使解除权。

如果用人单位以劳动者不能胜任工作为由解除劳动合同，必须注意以下问题：

1) 用人单位要有绩效考核制度，且该制度在劳动关系存续期间有效实施。



二十三、员工能力不足，能解雇吗？

2) 用人单位必须在合法有效的规章制度中明确设定“不能胜任工作”的标准，并依据该标准事先对劳动者进行了考核，能够有充分的证据证明劳动者不能够胜任工作。该标准应合理、具体、量化。

3) 要告知员工胜任与不胜任的标准。

4) 用人单位一定要给劳动者一个再次尝试的机会，也就是用人单位要对劳动者进行培训或者为其调整工作岗位。这是必经的法定程序。



二十三、员工能力不足，能解雇吗？

5) 如果劳动者在用人单位给以再一次尝试的机会仍然不能胜任工作，用人单位可以依法提前30日以书面形式通知或支付代通知金的方式来解除劳动合同。

6) 用人单位以劳动者不能胜任工作为由合法地解除劳动合同时，如果用人单位选择额外支付劳动者一个月的工资，该工资应当按照劳动者上一个月的工资标准确定。

7) 用人单位如果要以劳动者不能胜任工作为由解除劳动合同，该用人单位应就劳动者不能胜任工作的事实负举证义务。



企业还需注意6种禁止解除的情形，即如果存在以下6种情形时，不可因员工不能胜任工作而解除劳动合同：

- 1) 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；
- 2) 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；
- 3) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- 4) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- 5) 在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的；
- 6) 法律、行政法规规定的其他情形。



操作提示：

企业合法地解除能力不足、不能胜任工作的员工，必须保留以下证据材料：

1) 劳动者不能胜任工作的相关证据，比如岗位考核制度、考核任务书、考核结果，或者经劳动者确认的没有完成工作任务的相关材料；

2) 对劳动者进行培训的培训记录，如培训登记表、培训费用原始凭证、培训总结、培训考试试卷以及记录劳动者培训过程的照片或者录像等；



操作提示:

- 3) 劳动者经过培训后或者调整工作岗位后,再次被用人单位确认不能胜任工作的相关证据;
- 4) 用人单位提前三十日书面通知劳动者,或者向劳动者额外支付一个月工资的相关证据;
- 5) 通知工会的证据,包括工会签知、收到的签字文档;
- 6) 用人单位将书面解除劳动合同的通知送达劳动者的相关证据。



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识
强大您的事业

