

尿毒症换肾被辞，终审撤销辞退决定书 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/480/2021_2022__E5_B0_BF_E6_AF_92_E7_97_87_E6_c122_480529.htm 一、寻求援助 2006年4月10日。南京市法律援助中心。一个面容憔悴、神情焦虑的中年男子急匆匆地走进接待室，一进门就焦急地用一口重重的方言口音对接待人员说：“好不容易找到你们了，你们可要帮我啊！”接待人员已经习惯了这样的来访者，请他坐下慢慢说，来访者从破旧的挎包里掏出厚厚的一叠材料，接待人员边听边看材料，才渐渐弄清事情的原委。二、案情简介 来访者名叫史某。2003年8月，史某进入南京某汽车空调集团有限公司（下称空调公司）工作，双方未签订劳动合同，空调公司也未为其办理社会保险，2004年4月，史某被诊断为尿毒症，7月26日在南京军区总医院进行肾移植手术，花去医疗费159742元，9月1日出院后遵医嘱休息，但自2004年5月起，空调公司不再向史某发放工资。为此，史某于2004年12月申请劳动仲裁，后经一裁两审，于2005年8月由二审法院终审判决：空调公司给付史某2004年5月至2004年12月病假津贴7680元、医疗费113328元，并为史某补办2003年8月至2005年1月的养老保险。随后史某申请强制执行。2005年9月2日，空调公司作出决定，于2005年9月5日终止双方的劳动关系。史某随即再次向江宁区劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁，请求撤销空调公司作出的终止劳动关系决定书，要求补发2005年1月至10月的工资20000元并报销2004年12月以后的医疗费133757元。但仲裁结果只裁决空调公司支付史某2005年1月至9月的病假津贴8640元和医疗费97156元、赔偿未提前30日通知的津

贴960元，其余驳回。史某不服，于2005年12月向江宁区人民法院起诉，江宁法院2006年3月28日作出了与仲裁结果相近的判决：空调公司支付史某病假津贴8640元和医疗费97156元、赔偿史某损失960元，而对史某要求撤销空调公司终止劳动关系决定书的诉请同样予以驳回，同时确认双方劳动关系于2005年10月2日解除。

三、山重水复 接到一审判决，史某心急如焚，因为劳动仲裁委和一审法院都确认了单位终止劳动关系的合法性，这就意味着从2005年10月2日以后自己与单位再也没有关系了，不要说换肾后易生病动辄上万元的医疗费没有了着落，就是每个月花费在常规排异治疗上的五千元左右的药费也无力承担了，但自行停药的后果不堪设想，与其同时进行换肾手术的五位病友都已相继离开了人世……万般无奈之下，经人介绍，史某找到了南京市法律援助中心，于是出现了本文开头的一幕。中心的工作人员热情接待了他，经审查，认为史某的情况符合法律援助的有关规定，当即决定对其提供援助，考虑到案件的复杂和难度情况，指派有丰富实践经验的张太中律师承办此案。

四、柳暗花明 张律师接案后，立即投入工作。通过对史某第一场经过一裁两审诉讼的相关法律文书的仔细推敲，并对第二场已经经过一裁一审诉讼的全部证据材料、仲裁申诉状、答辩状和裁决书以及一审起诉状、答辩状和判决书等所有材料认真研究后，张律师找到了案件突破口，很快为史某代书了上诉状，提出了“请求撤销一审判决第一项（即‘驳回史某要求撤销空调公司终止劳动关系决定书的诉讼请求’）、依法改判撤销空调公司终止劳动关系决定书”的上诉请求，并及时向一审法院提起了上诉。张律师细细琢磨后发现，无论是劳动仲裁委还是

一审法院，驳回史某要求撤销空调公司终止劳动关系决定书的理由大致相同，就是他们都认为，史某医疗期满后不能胜任工作，单位可以提出与其终止劳动关系，只不过应提前30日通知，现空调公司未提前30日通知，但并不影响双方劳动关系终止的法律效力，空调公司只应支付史某30日的工资损失。张律师认为上述观点有失偏颇，对此进行了反驳，在查阅、收集了相关的法律、法规后，提出了以下代理意见：空调公司作出的“终止劳动关系决定书”违反用人单位解除劳动合同的法定条件和法定程序，是非法无效的。根据《劳动法》第二十六条和《江苏省劳动合同条例》第三十条规定，劳动者患病或者非因工负伤，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的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人。本案中，空调公司没有任何证据证明史某不能从事原工作或另行安排的工作，同时也没有履行提前30日以书面形式通知史某的法定义务，就擅自下达一纸决定书终止双方的劳动关系，明显违背了上述法律、法规的规定，实体违法，程序违法。特别是在程序上，不能因为单位作出终止劳动关系决定后，只要承担劳动者30日工资损失的赔偿就反推其具有合法性，这种事后追认的司法确认明显损害了处于弱势地位的劳动者的合法权益，也与劳动法的立法宗旨是相悖的。同时根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第二十条规定，人民法院可以依法撤销用人单位错误作出的终止劳动合同的决定。庭审中，当对方代理人提出“史某现在的身体状况已明显不适合公司的岗位要求，同时基于多种原因，史某已不适合继续在我公司工作”的诘

难时，张律师当即针锋相对：“如果要证明史某没有劳动能力，则应提供相关的鉴定结论。现对方没有任何证据证明史某不能胜任工作，完全是主观臆断！”后经调解未果，法庭宣布择日宣判。

五、终审判决 2006年7月11日，南京市中级人民法院作出（2006）宁民四终字第846号民事判决书，判决撤销一审法院（2006）江宁民二初字第264号民事判决第一项，撤销空调公司2005年9月2日作出的终止双方劳动关系的决定书。收到姗姗来迟的公正判决，史某百感交集，当张律师将二审判决书交到其手上时，史某流下了激动的泪水……（作者：张太中，南京环太律师事务所）

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com