

脂肪肝、高血糖、转氨酶偏高…… 这些体检指标“不合格”被拒录？

专家表示，企业用工自主权有边界，不危害公共卫生安全、不影响劳动，不得拒录



入职新单位前要体检，这是打工人都熟知的惯例了。而在求职过程中，有不少求职者却因脂肪肝、高血糖、转氨酶偏高等情况被单位拒绝录用，甚至还有有的不知因哪项检查不合格被拒。

有专家表示，如果劳动者的身体状况不危害公共卫生安全、不影响劳动，用人单位不得以体检存在问题为由拒绝录用劳动者。



【案例】

因窦性心律异常被拒录，企业登报致歉

陈正进(化名)是一名小儿麻痹后遗症导致的肢体障碍人士。2021年8月，他向深圳市某网络科技有限公司投递了简历，应聘运营经理岗位。通过两轮面试后，陈正进收到了录用通知，岗位为运营主管。

随后，根据公司要求，陈正进前往医院进行入职体检。领取体检报告后，他到公司办理入职手续。然而，公司以体检报告中“需要定期复查”“公司不愿接受“风险系数高的候选人”为由，拒绝为其办理入职手续。

陈正进认为，公司是其左下肢肌肉萎缩而拒绝录用。该公司称，在面试阶段见过陈正进，并不在乎其身高问

题。考虑到他应聘岗位需要出差，且经常晚上还要处理工作，而体检报告显示窦性心律异常且需要定期复查，公司担心他身体承受不住，觉得有风险。

陈正进认为，自己顺利通过考核、收到录用通知书，胜任该岗位的工作能力已经得到明确认可，公司拒绝其入职的理由没有依据，属于就业歧视，遂向法院提起诉讼，请求公司公开登报赔礼道歉，同时赔偿经济损失。

深圳市龙岗区人民法院认为，我国没有任何法律法规规定“运营主管”岗位，系属窦性心动过缓患者禁止从事的工作类型，且陈正进提交的体检报告亦载明“大多数心动过缓，无重要的临床

意义”。法院认为，公司基于与工作岗位要求无关的身体条件对陈正进进行差别对待，违反了平等就业原则，应公开登报赔礼道歉，并支付精神损害抚慰金1万元、误工费及搬家费等损失共计6000元。

“我公司特此依照法院生效判决，公开登报向您赔礼道歉！”前不久，《深圳商报》刊登由深圳市某网络科技有限公司发布的致歉声明。声明中，该公司称在招录过程中，基于与工作岗位要求无关的身体条件，对陈正进“进行差别对待，违反了平等就业原则”。

11月9日，陈正进告诉记者，他接受了该公司道歉，且已找到新工作。

男子乱扔烟头 引发家中火灾

11月20日上午，武汉市消防救援指挥中心接到报警，称武汉市长江新区某小区一居民家中突发火灾。消防员到达现场后发现，起火地点位于小区住宅楼11楼住户家中卧室，火势猛烈，室内浓烟滚滚，无人被困。随后，消防员立刻架设水枪灭火。经过紧张扑救，大火被成功扑灭。

据业主李先生(化姓)讲述，当日早上，他出门时随手将未熄灭的烟头丢进了靠近卧室门口的垃圾桶中，烟头很快引燃了垃圾桶中的废纸，他捡出废纸丢进卫生间浇灭，但并未理会垃圾桶内的烟头便出了门。

约1个小时后，邻居发现李先生家有烟雾冒出，随即转告物业并联系业主，李先生的爱人闻讯赶回打开房门，此时消防员也已到达现场。所幸扑救及时，李先生家中仅卧室门框被烧毁、屋顶墙面被熏黑。目前，火灾具体原因正在进一步调查中。

据《楚天都市报》



【观点】

不危害公共卫生安全不影响劳动，不得拒录

“生病留下的陈旧性瘢痕，体检报告显示‘考虑胸膜黏连’，医生开了证明说无影响，还是被拒录”“因体检不合格被拒录，但却不知道具体原因”……在社交平台上，不少求职者分享了因“体检不合格”被拒录的经历，有的因“脂肪肝”“高血糖”，有的因“转氨酶偏高”，还有的不知因哪项检查不合格被拒。

那么，用人单位可以以所谓的“体检不合格”为由拒绝录用求职者吗？

“由于劳动能力与劳动者健康状况直接相关，因此用人单位在招聘时可以对求职者进行健康检查。”中国劳动关系学院法学院学术委员会主任沈建峰直

言，招聘单位发现劳动者存在影响劳动能力提供的疾病，有权拒绝录用。但如果身体状况不影响劳动提供，或不属于法律明确基于该状况对劳动者进行区分对待的情形，则不得以此为由拒绝录用劳动者。

谈及后一种情形，沈建峰介绍，就业促进法明确，用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。

“目前，我国法律仅对部分从事特定岗位人员的健康情况作出规定，此类对健康有要求的岗位基本涉及公共卫生安全，从公共利益出发，对特定岗位的从业人员范围进行限制。”深圳市龙岗区人民法院法官易小波说，“但需要注意的是，在这种情形之外，并不存在劳动者因患哪类疾病而不得就业的情况。”

“用人单位在发录用通知后，以劳动者体检存在问题拒绝录用的，应有明确法律依据。”易小波认为，用人单位基于应聘者身体条件做出不合理的差别对待、排斥或限制行为，侵犯了劳动者的平等就业权。

女婚托乘虚而入 编谎言实施诈骗

王大爷年过八旬，老伴去世后，多年独居在家，子女忙于工作无法长期陪伴身边，没想到两名女婚托乘虚而入，实施诈骗。案发后，天津市滨海新区公安局及时侦查，抓获了两名骗子。

近日，家住滨海新区的王大爷家门外传来敲门声，两名“年轻”女子站在门口，询问大爷是否雇保姆。见两人穿着朴实、操外地口音，正有此意的王大爷便放下戒心，请两人进屋，慢慢谈起。随着聊天深入，其中一名孙姓女子开始“自荐”，称其干过保姆，照顾老人经验丰富。随着年纪不断增长，不想一人孤孤单单，她想在天津安个家，看大爷为人忠厚，提出想与其搭伙过日子。王大爷一听，感觉遇到“知音”，随即说出了自己存款等情况。孙某提出要搬来大爷家居住，需要更换家具，骗大爷拿出1万多元现金。可来到商场后，两女子却借故离开，就此消失无踪，王大爷发现被骗立即报警。

案发后，滨海新区公安局刑侦十大队迅速开展调查，很快锁定两名“女骗子”的身份。经查，这两人为诈骗惯犯，目前她们已被抓捕归案，正在进一步调查中。

据《今晚报》



【说法】

企业用工自主权有边界，要符合法律规定

“用人单位对入职体检的要求各有不同。多数单位要求‘体检合格’即可。”有着多年人力资源工作经验的张女士介绍，当招聘岗位工作强度较大时，用人单位会对员工身体素质要求较高，相应地对体检要求也就较高。

前不久，一份入职体检报告因写有“表情呆滞，反应迟钝”“智商偏低，用人单位酌情考虑”，而引起热议。

网传视频显示，这张报告单上写着：“内科检查：【病史】表情呆滞，反应迟钝。体检建议：智商偏低，用人单位酌情考虑。”落款时间为2023年9月11日，落款盖章为连云港市徐圩新区人民医院体

检中心，医生为王某某。徐圩新区人民医院体检中心工作人员也证实，经调查，报告确实为本医院的医生出具。

那么，体检中心能建议用人单位是否录用劳动者吗？易小波认为，体检报告应当是医生对劳动者身体情况进行检查后作出的准确、规范的医学报告。如体检中心在体检报告中直接建议用人单位是否录用劳动者，已超出医学诊疗范畴，会对劳动者就业权带来不利影响，甚至造成就业歧视，这也是违反法律规定的。

“对求职者设置录取条件是用人单位的自主权。”广东鹏浩律师事务所律师

谈自成同时表示，行使用工自主权不是没有边界的，一些用人单位对无特殊要求的通用岗位随意设定录取条件，显然超出了合理和必要的范畴。

沈建峰也指出，用人单位享有用工自主权，但不得违反法律规定进行就业歧视，不应用与劳动合同履行没有关联的标准，排斥劳动者参与就业竞争。

“在就业歧视的诉讼中，提供证据是劳动者面临的一大难题。用人单位一般不会告知劳动者不录用的原因。”沈建峰建议，劳动者在采取维权措施前，注意保存和收集证据。

综合《工人日报》、中国新闻网