

劳动争议案件中的“诚信危机”

浦东新区法院剖析2017年劳动争议案件

□法治报记者 陈颖婷

利用单位资源另起炉灶、用病假换取国外旅行假期……上述现象均为浦东新区人民法院在去年一年的劳动争议案件审理过程中发现的职场不诚信行为。

在“五一国际劳动节”来临之际，记者从浦东法院了解到，2017年浦东法院受理各类劳动争议案件2403件，与2016年的2283件相比，增加了120件，增幅为5.25%。其中劳动争议案是法院的案件“大户”，近几年浦东法院受理的劳动争议案件大多在2300件上下。在案件数量居高不下的背后，诚信度缺失问题逐渐浮出水面，因诚信度缺失所引发的劳动纠纷在诉讼中所占的比重日益凸显。而“诚信危机”导致的劳动争议案件不仅耗费了司法成本，还成为制约企业人力资源管理良性发展的瓶颈，不利于营造良好的营商环境。



资料图片

病假期间缘何逍遥国外？>>>>>

张某原为上海某物业管理有限公司副总裁。2016年8月25日、8月26日张某未至公司上班,公司曾收到张某提交的医院出具的病假条日期分别为2016年8月29日至2016年9月2日、2016年9月3日至2016年9月13日。2016年9月9日,张某收到上海某物业管理有限公司出具的《关于与张某解除劳动合同关系的通报》,以张某病假期间并不在休病假,严重有违诚信,已违反公司规章制度,对公司运行和管理已造成不良影响,因此对其作出解聘处理,双方劳动关系于2016年9月9日解除。后张某申请仲裁,要求上海某物业管理有限公司支付违法解除劳动合同赔偿金,并得到仲裁支持。现单位起诉要求不予支付该赔偿金。

另查明，张某于2016年8月26日出境前往加拿大，直至2016年9月13日入境回

上海。对于上述出境事由，张某称系境外就医，但并未提供证据证明。

法院认为：张某于2016年8月26日出生前前往加拿大，直至2016年9月13日入境回上海，但却向上海某物业管理有限公司提交了病假期分别为2016年8月29日至2016年9月2日、2016年9月3日至2016年9月13日的病假单，张某所称该两份病假单系由他人代诊开具的情形，不但有违日常生活经验，也与医生执业规范不符，故张某请休病假的合法有效性难以确认。张某称其出境至境外就医，并无证据证明，且亦有违常理，法院不予采纳。由此，上海某物业管理有限公司以张某严重失信，违反公司规章制度为由解除其劳动合同的做法，并无不妥，综上，法院判决上海某物业管理有限公司无需支付张某违法解除劳动合同赔偿金。

“泡病假”出现新招数>>>>>

记者了解到“泡病假”常常是一些劳动争议的焦点所在。目前劳动者病假引发的纠纷中出现了一种新情况。

2017年浦东法院审理的因劳动者请病假而引发的有关劳动合同解除或劳动报酬纠纷中,其纠纷原因除了前两年所常见的因劳动者未生病或未就诊而提交虚假、瑕疵的病假单来“泡病假”等情形外,还出现了一类新的情况,即劳动者确实被诊断患有“需病休”的病情,也向用人单位提交了真实的病假单,但用人单位却在劳动者病假期间发现其存在外出旅游、甚至多次出境的情况。为此,用人单位以劳动者的实际身体情况与病假单的病情不符,有违诚信为由解除双方劳动关系或诉请要求返还病假期间工资。由于此类案件中,劳动者所患病情多为诸如腰肌劳损、轻度腰椎间盘突出、神经衰弱或者精神抑郁等慢性及隐性疾病,其一般并没有很明显的量化结果或者外化评定标准,大多依据病患的自我感知来诊断。因此在病患的要求下,医生一般都会为其开具病休证明或病情证明单。相比较于提交虚假、瑕疵病假单的争议,此类情形中因劳动者的病情及病假单真实,且由于医学及相关劳动法律法规中对相关病情的病休方式等均未具有具体、明确的规定,因此此类病假争议的处理在实践中易产生分歧。

法官告诉记者，诚实信用原则是劳动合同法所确立的原则之一，用人单位和劳动者在履行劳动合同过程中均应予以遵循。虽然有些劳动合同中并未明确约定该原则，但作为劳动合同附随义务，劳动者和用人单位在劳动合同履行过程中均应自觉遵守。如劳动者严重违反该原则，给用人单位造成损失或有违用人单位劳动纪律的，用人单位可基于该原则解除劳动者的劳动合同。本案劳动者在请休病假期间出境国外，且对出境国外与休病假未作出合理可信的解释与说明，故用人单位基于其违反诚信原则而作出解除劳动合同的处理，并无不妥。本案的处理对于实践中“以病假之名，行非病休之实”的争议处理具有一定借鉴和参考意义。

法官表示，劳动者请休病假直接关系到其生命健康，是劳动者最基本的一项劳动权利，法律上应予保护。而休病假的目的为了让劳动者患病时能够得到及时的治疗与休息，以便其早日恢复健康。鉴于当前病假病的休假方式在理论和实践中的不统一，且不同病情所对应的病休方式也不尽一致。因此，针对此类新情况，法院需要结合医学常识和日常生活经验等综合判断，并审慎地作出认定，既要保障劳动者合法的病休权利，又要维护劳动关系履行中的诚信基础与原则。

机修工兼职做“中医”? >>>>>

刘某与上海某有限公司于2002年1月1日签订无固定期限劳动合同，担任机修工，工作地点为公司位于浦东新区联明路的厂区。在上述地点，刘某存有大量中医药书籍，并在2012年至2015年期间为不同人员进行中医诊疗，并留有约185份诊疗记录，并曾在上述工作场所晾晒、加工处理中药材。2015年10月20日，上海某有限公司向刘某发出《解除劳动关系通知书》，以刘某在工作时间，利用公司设备、场地和资源，从事非本职工作的其他盈利活动，严重违反了公司的《员工手册》和道德行为规范为由，解除了双方的劳动合同。后刘某提起仲裁和诉讼，主张单位系违法解除，并要求单位支付违法解除劳动合同赔偿金。

法院认为：本案的争议焦点为刘某是否存在于工作期间从事非本职工作的行为。刘某确认其在工作地点有存放中医书籍、诊疗记录，并存在工作时间晾晒、处理中药，为他人诊疗的行为。刘某表示此仅是其兴趣爱好且限于自身保健的观点，无法成立。结合

兼职争议需要法律规

其实像刘某这样因为兼职而引来单位不满,并最终诉诸公堂的案例也成为近年来劳动争议中的新问题。忠实勤勉义务作为劳动

者基本职业道德的应有之义,是劳动者在工作中必须恪守的义务。据了解,随着人才竞争的日益激烈以及知识产权保护需求的日益高涨,实践中用人单位为提升员工工作效率、强化自身商业秘密、知识产权保护等目

的，会在劳动合同或者特定协议中约定劳动者不得在劳动关系存续期间从事兼职行为，同时还对违反兼职约定的违约责任作出诸如返还兼职期间工资报酬、赔偿特定或不特定违约损失等。

此类案件中用人单位往往按照上述约定要求劳动者赔偿兼职的损失或承担违约责任,但鉴于目前相关法律法规的空白或对法律认识的分歧,实践中对此类案件的处理意见不尽一致。

法官分析,由于我国目前劳动法律并未对用人单位能否限制或禁止劳动者的兼职行为作出明确规定,因此实践中有观点认为,根据我国《劳动合同法》第九十条规定,用人单位只能在劳动者违法解除劳动合同或违

刘某在工作地点存放的中医药书籍的自认、上海某有限公司提供的刘某晾晒、加工处理中药的照片、录像,以及现场勘验情况,法院确认刘某于2012年至2015年间确有在工作时间,利用公司设备、场地和资源,从事非本职工作的行为,刘某的上述行为违反了《员工手册》的相关规定,上海某有限公司系合法解除与刘某的劳动关系,综上,法院判决驳回刘某要求上海某有限公司支付违法解除劳动合同赔偿金29万元的诉讼请求。

劳动者在用人单位工作期间，应从事用人单位安排的本职工作，这不但是劳动关系基本特征的应有之义，也是劳动者忠诚勤勉义务和基本职业道德的要求。劳动者在工作时间，利用用人单位设备、场地和资源，从事与用人单位工作无关的其他事务，影响用人单位正常经营管理秩序，用人单位以违反单位规章制度的规定解除劳动者劳动合同的，不应认定为违法解除。因此，该案的处理对劳动者应如何正常履行自身工作职责，恪守劳动者最基本的勤勉义务具有较好的示例意义。

>>>>>

反保密义务或竞业限制义务时，才可主张赔偿损失，故用人单位不可要求劳动者赔偿兼职造成的损失，也就不能禁止或限制劳动者兼职，

据此其相关约定应属无效。而另一观点则认为,在我国劳动法律法规对劳动者能否兼职并未表明立场的情境下,基于劳动者特别是高级技术人员或高级管理人员的忠实勤勉义务以及从有利于劳动关系稳定、有序发展的立场,应将能否兼职纳入用人单位与劳动者双方自行协商的范畴考量。只要双方的约定不违反当前法律法规的效力性规定,即不应否定其效力,而应予以尊重。

同时,因我国现有法律对劳动者违约金的特定性规定,实践中用人单位在约定劳动者违反兼职约定时都不会直接约定违约金,而是约定劳动者返还兼职期间的工资报酬或赔偿损失来作为违约责任。法官表示,在兼职现象并不少见、兼职争议时有发生却又缺乏明确法律规制的情况下,为推进劳动关系的和谐有序发展,并形成正确良好的价值导向,针对上述争议与分歧,如何准确定性,统一执法,有效弥补法律漏洞或空白,亟需相关部门予以重视与明确。

尽一致。