

劳动者病假休息权 与用人单位管理权之司法平衡(上)

阮忠良 王安 周嫣

【摘要】劳动者享有身体健康权，也有因病治疗和休息的权利，但是，现实生活中因病假引发的各种不诚信现象越来越多。近年来，劳动争议案件中涉及病休假问题而导致解除劳动关系的案件有增多的趋势，主要表现为请假手续存有瑕疵、无病休假、小病大养、泡病假等。本文以司法实务中的真实案件为问题引出，结合几起较为典型和新型的案例来探讨在审理此类案件中应如何把握劳动者病休权与用人单位管理权之间的平衡。

一、问题的引出

（一）案例一：员工未及时提交病假证明材料，用人单位能否因此与其解除劳动关系

2014年11月25日，赵某因心包炎入院手术治疗，出院后休养至2015年4月7日，4月8日恢复上班。5月12日，公司要求赵某在3个工作日内提供上述治疗休养期间的病假证明材料，否则将与其解除劳动合同。次日，赵某书面告知公司，其恢复上班后提交过病假证明至财务处，财务称“没有作用”予以拒收，材料仍在其处保留，且病休期间，曾电话告知直属上级领导，领导让其安心养病，病养好了再回公司上班。5月19日，公司以未收到赵某任何请假通知，无故缺席，严重违反公司规章制度为由，对其以旷工处理，予以开除。赵某因此提起仲裁、诉讼，法院最终判决支持赵某。

（二）案例二：有病假单和就诊记录但不遵医嘱检查配药的情况该如何认定

李某因不寐心烦分别于2016年1月7日至6月16日多次至精神卫生中心(以下简称“精卫中心”)就医并开具相应期间全体的病情处理意见单,并自1月7日起向公司请假,通过电子方式提交了病情处理意见单及就诊发票。后公司要求其补全请假手续并提供诊疗证明或休假建议书、病历、检查结果、收费单据等书面证明材料,李某均称“心理咨询中心病历卡属于保密,不方便提供”。故双方涉诉。审理中,法院经李某中请向精卫中心调取了就诊病历,显示李某在上述期间多次到该中心就诊,诊断为焦虑障碍,并显示李某在个别就诊期间未遵医嘱做相关检查和配药。法院最终判决支持李某。

（三）案例三：医院过错导致病假单瑕疵或无效，员工未补正的，单位以此为由开除员工是否系违法解除

张某于2016年3月9日因
 右前臂受伤至医院急诊就医，
 次日通过邮件向部门经理请病
 假并附一个月的病假单。后公
 司向医院求证，医院称“一个
 月”系笔误，急诊医生只能开
 具为期一周的病假单，一周后
 需经门诊复诊后再视情续开病
 假单。故3月15日，公司告知
 张某重新开具有效病假单，仅
 核准3月9日至3月15日的病
 假待遇，并请其3月16日正常
 出勤，逾期不返岗视为旷工。

张某称,因上医院换药,无法出勤,并向公司提供医院的相关证明。至3月18日,张某仍未正常出勤。4月18日,公司以张某3月16日至3月18日旷工3天为由与其解除劳动关系。双方因此涉诉。审理期间,张某提供了司法鉴定所作出的鉴定书,证明其伤后可酌情休息20日、护理期7日、营养期15日。法院认为,在病情真实、病假手续有瑕疵的情况下,用人单位可给予员工(扣工资等)经济方面的处理,不宜轻率地作出开除决定。

(四) 案例四：医院否认就诊记录和病假单真实性的，用人单位能否要求员工返还病假工资和单位已缴纳的社保金

王某因“腰椎间盘突出、腰部活动受限”于2014年6月30日至2016年6月28日期间多次向公司提交了盖有医院证明章的《医务》病休证明书。其间，公司向王某正常发放病假工资和缴纳社保金。后公司向医院求证，医院方否认曾开具过上述期间的病假单。双方因此涉诉，公司要求王某返还上述期间的病假工资及单位缴纳的社保金。法院认为，个人应当返还病假工资，但病假期间王某仍为该单位员工，与用人单位存在劳动关系，单位有义务为其缴纳相应的社保金，故单位要求王某返还已缴部分的社保金于法无据。

(五) 案例五：医院撤销病假单的，用人单位能否以此为由与员工解除劳动关系

2015年8月起,李某因各种身体不适先后至多家医院就诊并开具病假单。其中,2015年11月3日至2015年11月9日的病假单显示为颈肩部软组织挫伤。后公司向该医院求证,医院称该病假单系医生在患者未如实提供个人病史和一再要求下开具的,应为无效,并出具了书面证明。故公司认为李某在上述期间未上班属于旷工,与其解除了劳动关系。双方因此涉诉,法院最终判决支持单位。

上述几起是因涉病假引发的劳动争议案件中较为典型和新颖的案例。在审判实践中,此类案件多由劳动者主张用人单位支付违法解除劳动关系赔偿金和病假期间工资差额等诉求而引发,且个案类型呈现出形式越发多样、情况越发复杂的趋势,在事实认定上存在一定难度。

这类情形的劳动者大多病情真实,但因个人身体原因,或不重视,或与单位赌气,或未在单位规定的期限内提交病假证明等因请假手续上存在瑕疵而导致双方发生矛盾,主要表现为以下几种情形:

1、拒不提供病假证明材料的。这种情形多发生于劳动者以患病为理由，或与用人单位存在意气之争，因积怨而不愿意主动向用人单位提供病假证明材料时。我国法律规定，自然人的生命权、健康权受法律保护，劳动者享有休息休假和因病就医的权利。但是，法律调整的是劳动关系双方的权利义务，用人单位合法的管理自治权亦理应得到保护。在劳动者“故意对抗”用人单位情形下，我们既要考虑到劳动者病情真实需要在家休养的事实，也要尊重用人单位的管理自治权。不能仅仅因为劳动者病情属实确需休养就无视用人单位的管理规章制度，也不能简单地以劳动者未提交病假材料即忽视其需因病休息的实际情况。

这类情形的劳动者大多病情真实，也在用人单位规定的时间内提交了病假材料，但病假材料存在部分瑕疵，主要表现为以下几种情形：

1、有病假单和医院就诊记录但缺少检查、配药记录的。在这种情况下，劳动者提供的病假证明和就诊记录均为真实有效，医院也对其出具的病假单和病历卡等予以认可，但劳动者没有遵医嘱去做检查、配药，或仅做了部分检查、配了部分药（如前述典型案例二）。用人单位要求劳动者提供就诊记录、病假单等材料的根本目的是为了证明劳动者的病情是否达到了需要休息的程度，而就诊记录和病历卡记载的诊断内容多是医生根据患者口述而作出的，所以需要通过患者的检查、配药等情况来佐证其病情。故在医院给患者开具检查单或药方的前提下，患者未遵医嘱检查和开药的，用人单位认为该劳动者系无病仅为开病假单去就诊有其合理性，对此类劳动者的病假事实往往不予认可。但是，若医院原本未开具检查单或药方，仅有病假单和就诊记录的，

因此，在审理过程中，应根据个案的实际情况予以平衡。在用人单位多次明确催告劳动者在合理期限（医疗期外）内履行请假手续后，劳动者仍然拒不提供的，可以认定劳动者存在一定的故意，用人单位可按规章制度酌情处理。这里需要注意的是，该情形要与劳动者确因客观原因（外地就医、病情急迫等）而无法提供病假证明材料的情况相区别。因客观情况无法提供病假材料的劳动者不存在主观过错，不宜直接按照用人单位规章制度处理。

2、未及时提交病假证明材料的。在这种情形下,劳动者一般会在病假期间通过电话或邮件等形式告知单位要休病假的事实,但未在用人单位要求的期限内提交病假证明材料的(事后补交、超期提交等)。如前述典型案例一,用人单位已经知晓赵某病情,且嘱咐赵某安心养病。在这种情况下,劳动者的病情属实,虽然未在单位要求的期间内提交病假证明,但事后补交等行

不应直接认定为无病休假。此外，典型案例二中，李某仅有个别就诊时间未遵医嘱做检查和配药，且基于李某病情的特殊性可判断其病情真实性较高，虚开病假的可能性较低，故对此类特殊病情的患者，其部分不遵医嘱的行为应当谨慎认定。

2、因医院过错导致病假单开错的。实践中，医生违规或者越权开具病假证明的情形也很常见。例如，挂号科室为内科，开具病假证明的科室却为外科；不具备开具长假病假证明权限的医生开具了超出其职权范围内的病假期限等。医院作为专业医疗机构，其开具的病假证明应当符合其内部规定。因此，对医生违规或越权开具的病假证明是否直接导致患病员工病假无效应结合其他病历材料以及患病员工具体情况综合判断。如果系因患病员工找熟人医生或强烈要求开具病假单等原因导致医生违规或越权开具病假证明，此类属于员工原因，应由员工自己承担后果。如果员工确系患病，但因医院方违规或越权开具病假证明，如前述典型案例三中急

为表明了其愿意提交病假材料，证明其主观恶意程度较低，故用人单位不宜直接认定为旷工。

3、提供由他人代开的病假证明的。此种是针对人未就在诊地，而提交由他人代开的病假单的情形。针对此种情形的员工，用人单位需举证证明该期间员工在外地的证明。有判例支持用人单位，在此案例中用人单位有证据证明员工从外地回沪的日期及航班号，并提供员工当天飞机已成行的事实，法院认定该员工开具的病假为虚假病假。就此情况，要注意区别员工存在患病事实而由他人代开病假单的情形，有些员工已经就诊多次，病患确实存在，因行动不便等客观因素无法亲自前往，但病情又基本稳定，为继续治疗，而由家人代开药物和病假的情形。此处，行动不便和病情稳定是关键，对此种情形建议用人单位在听取员工解释的基础上，再前往医院核查为宜。曾有员工提供就诊记录显示的就诊科室与《诊断证明书》显示的科室不一致，而医师却为同一人，法院认定该情形显然不符合常理，而原告并不能对此作出合理解释，综合其他因素法院未对其主张的病假予以采信。

诊医生仅有开具一周病假的权限却为案件当事人开具了一个月病假的情形，此类属于非因员工原因，不应由员工承担不利后果，用人单位可至医院了解情况或员工重新提交新的病假证明后再对员工的病休期间作出合理判定。

3、病假证明被涂改或病假证明与病历均有修改痕迹。目前,大多数医院的病历、病假证明、药方等都是机打的,出现需要修改的情况很少。在手写病历和病假证明的场合下,如果病假证明与病历均有明显涂改的痕迹,导致病假证明上记载的病休时间与病历记载内容不符或明显超出病历记载期限的,医院又未对涂改行为予以认可的,则该病假证明应认定为虚假或者超出部分的病假虚假。这里需要注意的是,若该涂改确为医生笔误所致,则可通过提交的其他病假材料予以佐证,或是要求医院方出具相关证明,此类情形的不利后果不应由员工承担。

(阮忠良, 上海市第二中级人民法院副院长、审委会委员、审判员; 王安, 上海市第二中级人民法院审判委员会委员、民三庭庭长、审判员, 法学博士; 周嫣, 上海市第二中级人民法院民三庭法官助理)

二、涉病休假劳动争议案件的类型

为了更好地对此类案件进行类别梳理,根据上述案例和审判实际,根据病假证明材料是否完备等因素,可将此类案件分为以下几种情形:

(一)请假手续有瑕疵的情形

(二)病假单、病历等就诊记录有瑕疵的情形