

劳动者病假休息权与用人单位管理权之司法平衡(下)

阮忠良 王安 周嫣

二、涉病休假劳动争议案件的类型

(三)其他虚构或夸大病情的情形

除了以上情形外,实践中还存在许多劳动者故意虚构或夸大病情来“泡病假”的情形。针对这些无病休假、小病大养、泡病假等现象,法院在审理中应予以严格审核,主要表现为以下几种情形:

1、有病假单无就诊记录的。一般地,劳动者向用人单位申请休病假,除了要提供医院开具的病假单外,还需提供在该医院的病历记录、挂号证明、检查单、医药交费凭证等相关材料,以证明其病情的真实性。同时,病假单上应记载患者姓名、就诊科室、病情诊断和病假天数等信息,并由出具病假单的医生签字或签章并加盖该医院公章。而实际生活中,劳动者仅提供病假单,不同时提供病历记录、挂号证明、检查单、医药交费凭证等相关材料,或提供无医院或医生签章的手写病假单、病历但无法提供该医院挂号就诊的相关单据的情形时常发生。在这种情形下,无法根据劳动者提交的病假材料证明其患病事实,该“病假单”无法作为认定劳动者需要请病假的证据,对劳动者的相关诉请往往不予支持。用人单位可以根据《劳动法》和《劳动合同法》的有关规定或者企业规章制度对员工进行相应处理。

2、医院对病假单、病历等就诊记录不予认可或撤销的。医院对其出具的就诊记录与病假单有最终解释权。在医院不认可的情况下,该就诊记录与病假单不能作为证明患病员工存在就医和需要病休事实的证据,如前述案例四、五就属于此类情形。就案例四而言,医院方否认曾开具过涉案病假单,则该病假单无法证明该员工的需要病休的事实。然而,该员工“病休期间”仍为单位员工,单位有义务为其缴纳社保金,故用人单位要求个人退还已缴社保金无法律依据,对病休期间的工资待遇,该员工应予返还。就案例五而言,根据用人单位向法院予以核实并审查的结果来看,涉案病假单的取得系在该员工未如实提供个人病史和一再要求下,医生未严格执行医院的病假管理相关条例下出具的,该病假单被医院确认为无效,故该员工属于虚开病假单情形,用人单位认定其病假期间属于旷工,以严重违反规章制度为由解除双方劳动合同并无不妥。

3、病假期间外出旅游的。病假的设立初衷是为了保障劳动者的因病休息权。但现实中,员工在病假期间外出旅游甚至拍照晒微信朋友圈、晒微博的情形并不少见。对这类以患病休假为由外出旅游的行为,大多数用人单位认为违反了诚实信用原则,以不实请假严重违法等为由与员工解除了劳动关系。司法实践中,对劳动者病假期间外出旅游是否可按严重违法违纪处理应综合判断,不能“一刀切”地认为患病劳动者在病假期间不得外出,而应该根据其病情(病因、诊断情况、建议休假天数等)、岗位性质、工作强度等因素综合判断其外出行为是否合情合理。若劳动者所患病症系生理机能损伤所致,在此情况下仍外出旅游的,当然认为是不合适的;若劳动者所患病症系心理精神障碍所致,其适当的外出散心调节可认为是合理的。

4、病假期间从事其他盈利活动的。在病假期间内,用人单位仍负有向劳动者支付病假工资、报销医疗费用等义务,故现实中有部分劳动者在享受病假待遇的同时从事其他有报酬的工作,领取“双份工资”。这里要区分两种情况,一种是单纯的投资出资行为,主要指不从事经营管理或具体劳动的纯粹投资出资行为,如入股、购买基金股票等;另一种是从事其他劳动并获得报酬的行为,主要指从事其他具体工作,包括投资或出资后实际参与经营管理等活动的行为。根据原劳动部《关于加强企业伤病长休职工管理工作的通知》(劳险字[1992]14号)的明确规定:“伤病体职工不得从事有收入的活动。机关、事业单位、社会团体和企业不得聘用伤病体职工。对利用伤病假从事有收入活动的职工,要停止其伤病保险待遇,不予报销医疗费,并限期返回单位复工。经批评教育不改的,可按《企业职工奖惩条例》和辞退违纪职工的规定处理。”该文件的制定初衷即是为了维护用人单位的正常经营管理秩序和在岗劳动者的工作积极性,规范部分伤病长休劳动者在领取伤病保险待遇的同时从事其他有收入的活动行为。因此,在第一种情况下,劳动者并不需要付出具体的劳动,仅提供资金,对其病情和恢复健康并无影响,此种行为并未违反劳动法律法规和用人单位规章制度。而在第二种情况下,劳动者多数存在夸大、虚构病情的情形,属于借生病休假之名行从事其他工作之实。该行为既损害了用人单位的利益,亦对其其他正常出勤工作的劳动者不公平,更违背了相关制度的设立初衷。故对该种行为不予保护,用人单位可按照劳动法律法规或企业规章制度对这种行为予以处理。

三、涉病假类劳动争议案件的审理思路

目前,我国对病假管理的相关规定散见于一些部门规章和地方性法规中,主要从用人单位或社会管理的角度出发,多以操作性条款为主,较少涉及法律适用和事实认定问题。故此类案件的审理难点主要集中在对病假事实的认定,以及劳动者身体健康权与用人单位的管理自治权如何平衡的问题上。从保护劳动者权益的角度来看,劳动者享有因病休假的权利;从保护企业管理自治权的角度来看,用人单位享有审核病假材料、维护日常生产经营秩序的权利。因此,在审理此类案件时,应当以病情事实为基础,综合劳动者、用人单位与医院等多方因素来综合判断。

(一)实质要件:病情是否达到需要病休的程度为事实基础

病假是指劳动者非因工患病或非因工负伤,经医疗机构检查、出具证明并获用人单位主管部门或负责人批准后,暂停工作,治疗、休息的休假期间。简单地说,即指患病劳动者恢复健康所需的休息时间。我国劳动者在病假期间可依法享受病假工资等待遇。劳动者连续请病假6个月以内的,用人单位需按法定标准支付病假工资;劳动者连续请病假超过6个月的,则用人单位不再支付病假工资,而是按法定标准支付相应的疾病救济费。这样规定的主要目的在于保障劳动者能够获得充分休息和恢复。故患病劳动者的病情真实与否,其是否达到了需要病假休息的程度是判断此类案件的事实基础即实质要件。

然而,用人单位并没有专业能力来判断劳动者的病情真实与否、是否需要请病假休息、需要请病假休息多久,所以需要劳动者提交专业医疗机构出具的病假证明材料予以佐证。因此,在审理此类案件时,应当以事实为依据、以法律为准绳,劳动者患病的客观情况是事实基础,履行请假手续是程序要求。病假单、病历、诊断记录等材料都是为了证明劳动者存在患病的事实。若劳动者患病的事实是真实的,且单位知晓劳动者患病的情况下,即便请假手续或病假证明存在部分瑕疵,亦应当认为劳动者休病假是合理的,用人单位不能以劳动者旷工或严重违法违纪为由与其解除劳动关系。若劳动者患病的事实虚构或夸大,即便其提供了病假证明材料,亦不能认定其病假休息为合理。因此,在劳动者病情真实,请假手续有瑕疵的情况下,保护劳动者;反之,支持用人单位。这是区分劳动者病假(有因)与旷工(无故)的关键所在。

(二)形式要件:劳动者负有通知及提交病假证明材料的义务

我国《劳动法》、《劳动合同法》均未对病假管理作出具体规定,相应规定散见于一些部门规章和地方性法规中。如,原劳动部《关于加强企业伤病长休职工管理工作的通知》(劳险字[1992]14号)中规定:“职工因伤病需要休假的,应凭企业医疗机构或指定医院开具的疾病诊断证明,并由企业审核批准。伤病职工需要转入长休的,根据企业医疗机构或指定医院开具的疾病诊断证明,由企业劳动

鉴定委员会(小组)作出鉴定,经企业行政批准。要建立定期家访制度,及时了解长休职工的伤、病、残情况变化,及时通知已恢复劳动能力的职工按时复工;根据劳动能力恢复情况,安排一定的试工期或调换适当工作;要加强企业劳动纪律,对逾期不复工或不服从工作安排的,可停发伤病保险待遇,并按旷工处理。”此外,原上海市劳动局发布的《关于加强企业职工疾病体管理保障职工疾病体期间生活的通知》(沪劳保发[1995]83号)亦有相应规定:“职工疾病需要休假的,应凭企业医疗机构或指定医院开具的《病情证明单》,并由企业行政审核批准。职工疾病或非因工负伤需要转入长休的,应根据企业医疗机构或指定医院开具的《病情证明单》,由企业劳动能力鉴定委员会(小组)作出鉴定,报企业行政批准,并书面通知职工。”

以上规定从用人单位管理的角度,要求劳动者在享受病假权利前,负有通知用人单位并提交相关病假证明材料的义务。劳动者在患病时享有就医与休息的权利,但具体休息时间的确定主要依靠专业医疗机构对劳动者病情的诊断。因此,在专业医疗机构未出具诊断证明和病假证明之前,劳动者的病情真实与否及病假期间是不确定的。这种不确定性不仅影响用人单位的生产经营管理,也不利于劳动合同的履行。故劳动者在享受病假权利前,应当履行一定的告知义务,将医疗机构的诊断和病假证明及时提交给用人单位,以便用人单位进行有效管理。

(三)用人单位享有审核病假证明材料的权利

为了避免无病休假等虚假情况的出现,前述《关于加强企业伤病长休职工管理工作的通知》和《关于加强企业职工疾病体管理保障职工疾病体期间生活的通知》等文件在规定了劳动者负有通知义务的同时,亦赋予了用人单位对病假证明材料的审核批准权。一般地,用人单位都建立了病假请假制度,该制度必须通过民主程序且对所有劳动者予以公示告知。劳动者与用人单位建立劳动关系,应当遵守用人单位的规章制度、接受用人单位的日常管理。而用人单位解除与劳动者的劳动关系亦应当持审慎、严谨的态度。如果用人单位经核实有证据证明劳动者是故意出具虚假病假单的,有权对劳动者进行纪律处分甚至解除劳动合同。

通常情况下,用人单位对病假申请进行审核是以专业医疗机构开具的病情证明单为参考依据的。而专业医疗机构对外开具的病情证明单系基于对病人实际病情的诊断而做出的专业性建议。用人单位应本着实事求是、保障劳动者正当权益的原则,对其病假申请予以审核批准。因此,除非有证据证明病情诊断及病假单等是虚假的,一般应认为是合理的休息建议。例如,在劳动者不提供病假证明材料的情形下,用人单位需核查劳动者不提供病假证明的原因是主观为之(恶意对抗)还是客观不能(外地就医、病情急迫等)。对客观不能提供病假材

料的劳动者不能直接按照规章制度处理,而对恶意对抗拒不提供病假证明的劳动者亦应经书面催告程序。在劳动者经用人单位多次书面催告并告知其不提供的法律后果之后,仍拒不提供病假证明材料的,其行为已明显表现出对抗用人单位管理的故意。此时,用人单位可以依照制定的规章制度进行管理。但是,如果该劳动者确系患病需休息的,即便其未能提供病假证明材料或者未按规定履行病假手续,用人单位也应当了解其未提供的真正原因,不宜轻率地认定为旷工或者严重违法违纪。在上文提及的劳动者病情真实但请假手续有瑕疵的情况下,用人单位虽不宜以解除劳动关系这一最为严厉的手段来惩罚劳动者,但并不排除用人单位行使其日常管理权。劳动者对请假手续瑕疵负有过失的,用人单位仍可按企业规章制度对其处警告、记过、一般违纪、扣罚奖金等措施。

(四)医院对病假证明材料有最终解释权

劳动者的病情真实与否以及具体休息时间的确定主要依靠专业医疗机构对劳动者病情的诊断。而疾病本身的治愈和康复受多种因素影响,同样的疾病发生在不同的人身上,治疗的期限会有所不同。因此,医院对病假证明材料有最终解释权。然而,现实生活中医院开具虚假病假单的现象屡屡发生,不仅有“人情诊断”、“人情假条”,甚至有花钱买病假单的不良现象。故劳动法规赋予了用人单位对病假证明材料的复核审查权利。若用人单位对劳动者提供的病假证明材料有疑义的,可向劳动者就诊和开具病假证明的医院进行复核。

医院作为专业医疗机构负有加强监督和管理,纠正“人情诊断”、“人情假条”等不正之风的义务。医生开具病假单需符合一定的管理程序,不同科室部门的医生享有的开具病假单的权限亦不同。如普通门诊科医生可开具的病假天数一般多于急诊室医生可开具的病假天数。因此,在院方不认可劳动者的提供的病历、就诊记录、病假证明等材料的情况下(如案例四、五),该病假证明材料不能作为证明劳动者存在患病事实和需要病休的证据。但若系医院方原因(如案例三),导致病假证明材料存在瑕疵或无效的,其不利后果不应由患病劳动者来承担。

综上所述,在当下还存在不少社会道德失范、诚信缺失的情况,通过统一类案审理规则来重塑社会的道德体系,纠正错误观念,应当是司法审判所追求的价值目标。在审理涉病假类劳动争议案件时,既要考虑到劳动者病情真实需要请假休养的事实,又不能忽视用人单位的管理自治权,而应根据劳动者的就诊情况、病假长短、次数、频率、医院方解释等实际情况予以综合判断,达到劳动者病假休息权与用人单位管理自治权的司法平衡。

(作者简介: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)

莱商务咨询(上海)有限公司公告
股东会决议即日起注销,特此公告。
上海文廷贸易有限公司公告
会决议即日起注销,特此公告。
上海可念餐饮管理有限公司公告
股东会决议即日起注销,特此公告。
上海快好餐饮管理有限公司公告
股东会决议即日起注销,特此公告。
上海崇立商贸有限公司公告
决定即日起注销,特此公告。
上海富顶投资管理有限公司公告
股东会决定即日起注销,特此公告。
上海炼匠机械科技有限公司统一
社会信用代码:91310113MA1GLT7NND,
经股东会决定即日起注销,特此公告。
上海寰和物业管理有限公司统
社会信用代码:9131011033236539G,
经股东会决议即日起注销,特此公告。
上海舜浩电子科技有限公司统
社会信用代码:91310114MA1GTGHE8H,
经股东会决议即日起注销,特此公告。
上海友皓电子科技有限公司统
社会信用代码:91310114563071689M,
经股东会决议即日起注销,特此公告。
上海贺天木业有限公司注册
号:3102282037914,经股东会决议
即日起注销,特此公告。
上海泽夏商务咨询合伙企业(有限
合伙)信用代码91310114MA1GTBF311,
经合伙人决议即日起注销,特此公告。
魁诺(上海)企业管理合伙企业(有
限合伙)信用代码91310115MA1H84GD
7N,经合伙人决议即日起注销,特此公告。
上海泽祁投资有限公司统一社会
信用代码:91310114332521961Y,经股
东决定即日起注销,特此公告。
上海曦泰电声成套设备有限公司统
一社会信用代码:913101205964530774,
经股东会决议即日起注销,特此公告。
知镜医疗器械(上海)有限公司公
告
社会信用代码:91310114MA1GL82016,
经股东会决议即日起注销,特此公告。
上海进松餐饮管理有限公司统一
信用代码:91310107MA1G0LPRFX,经股
东决定即日起注销,特此公告。
上海驰骅实业发展有限公司统一
社会信用代码:913101145679930K,
经股东会决议即日起注销,特此公告。
上海建越实业有限公司统一社会
信用代码:91310114586769764L,
经股东会决定即日起注销,特此公告。
上海闽贺贸易有限公司统一社会
信用代码:91310114667799367U,
经股东会决定即日起注销,特此公告。
上海金点子财务咨询有限公司统
社会信用代码:9131011367272997XH,
经股东会决议即日起注销,特此公告。
上海金山东临劳务有限公司注
册号:3102283012214,经股东会决
议即日起注销,特此公告。
上海红朵尔商贸有限公司经
会决议解散,并已成立清算组。
债权人自本公告刊登之日起45日内
向本公司清算组申报债权,特此公
告。
上海顺水管业有限公司经股东
会决议解散,并已成立清算组。请
债权人自本公告刊登之日起45日内
向本公司清算组申报债权,特此公
告。
上海新鸿祥餐饮管理有限公司
经股东会决定解散,并已成立清算
组。请债权人自本公告刊登之日起
45日内向本公司清算组申报债权,
特此公告。
上海龙虎贸易有限公司经股东
会决议解散,并已成立清算组。请
债权人自本公告刊登之日起45日
内向本公司清算组申报债权,特此
公告。
上海翔船国际物流有限公司经
股东会决议解散,并已成立清算组。
债权人自本公告刊登之日起45日
内向本公司清算组申报债权,特此
公告。
上海智兆商务咨询有限公司经
股东会决议解散,并已成立清算组。
债权人自本公告刊登之日起45日
内向本公司清算组申报债权,特此
公告。
上海桑鸿信息科技有限公司经
股东会决定解散,并已成立清算组。
债权人自本公告刊登之日起45日
内向本公司清算组申报债权,特此
公告。
上海典范实业有限公司经股东
会决议解散,并已成立清算组。请
债权人自本公告刊登之日起45日
内向本公司清算组申报债权,特此
公告。
上海冠响服装辅料有限公司经
股东会决定解散,并已成立清算组。
债权人自本公告刊登之日起45日
内向本公司清算组申报债权,特此
公告。
上海武琴实业有限公司经股东
会决定解散,并已成立清算组。请
债权人自本公告刊登之日起45日
内向本公司清算组申报债权,特此
公告。
上海闽狼实业有限公司经股东
会决议解散,并已成立清算组。请
债权人自本公告刊登之日起45日
内向本公司清算组申报债权,特此
公告。
上海明超船舶服务有限公司经
股东会决定解散,并已成立清算组。
债权人自本公告刊登之日起45日
内向本公司清算组申报债权,特此
公告。
上海晶商建筑装饰设计有限公
司经股东会决议解散,并已成立清
算组。请债权人自本公告刊登之
日起45日内向本公司清算组申报
债权,特此公告。
标智智能科技(上海)有限公司
经股东会决议解散,并已成立清算
组。请债权人自本公告刊登之日起
45日内向本公司清算组申报债权,
特此公告。
上海德穆企业管理企业有限公
司191310114MA1GT7QQ9M经股
东决定解散,并已成立清算组。
上海龙勉贸易有限公司经股东会
决议解散,并已成立清算组。请
债权人自本公告刊登之日起45日
内向本公司清算组申报债权,特
此公告。
上海金孜资产管理有限公司经
股东会决议解散,并已成立清算
组。请债权人自本公告刊登之日
起45日内向本公司清算组申报
债权,特此公告。
上海晟好投资管理合伙企业(有
限合伙)91310000MA1K368C9E,
经上海市公决
即日起清算注销。地址:上海市
33号213室,负责人:秦德镜13061971059
上海升相投资管理合伙企业(有
限合伙)913101153508936976,
经上海市公决
即日起清算注销。地址:上海市
33号213室,负责人:秦德镜13061971059
上海松竹梅园艺有限公司各位
股东,本公司将于2019年2月2
召开2019年度股东会,公司于2019
年1月18日已经将会议通知书通过
EMS快递给全体股东,现将会议
通知书公告如下:
一、会议时间:
2019年2月2日上午9点
二、会议地点:上海浦东大道
2000号阳光世界大厦22楼
三、会议参加人员:上海松竹
梅园艺有限公司全体股东
四、会议议案:审议公司股
东变更相关事宜;审议公司经营
期限延长事宜;审议公司组织
结构变更相关事宜;就上变更
事项更新公司章程。
联系人:顾丽珍
联系电话:13331836661
上海松竹梅园艺有限公司董
事会
公告刊登热线:59741361