

# 提交虚假病假单，公司解除劳动合同

## 虹口法院联合仲裁院发布白皮书,法官结合典型案例以案释法

□法治报记者 胡蝶飞

今年是《中华人民共和国劳动合同法》颁布出台十五周年。近日，上海市虹口区人民法院联合上海市虹口区劳动人事争议仲裁院召开新闻发布会，发布了《上海市虹口区优化营商环境劳动争议仲裁与审判白皮书（2021年）》，通报2021年虹口区优化营商环境劳动争议案件基本情况及典型案例。

提交虚假病假单，用人单位有权依法解除劳动关系吗？劳动者严重干扰用人单位正常经营秩序并造成损失，用人单位是否可以依法要求赔偿？劳动者非以正常劳动、获薪为目的入职，人为制造劳动争议，其主张违法解除劳动合同赔偿金会不会得到支持？

本期“专家坐堂”，我们邀请虹口区法院劳动争议团队主任、资深法官结合劳动争议纠纷典型案例，围绕热点问题，一一释法解答。

## 案例 1 培训学校退租搬迁 负责人却谣传“跑路”

2021年4月,黄某入职某培训学校,双方签订为期三年的劳动合同,约定黄某担任某校区负责人,全面负责该校区的工作。

2021年10月，黄某所在校区因物业退租拟搬迁新址，培训学校要求黄某及时告知学员家长校区地址变更事宜，并做好解释工作。然而，黄某因学校此前对其批评教育不满，在明知学校正常运转的情况下，仍通过微信联系多名学生家长，传递出学校即将跑路的不实信息，并拍摄教室拆除视频予以转发，从而引发学生家长的恐慌，部分家长到学校要求退费。

为安抚学生家长，学校不得已选择退费。后培训学校申请仲裁，以黄某行为造成学校经济损失为由，要求其赔偿相应损失。

虹口区仲裁委经审理认为，培训学校因物业退租而迁移新址，属培训学校自主经营权范畴。黄某作为校区负责人，本应向学生家长正常传达校区搬迁消息，做好释明沟通，安抚好学生家长情绪，顺利完成校区迁址工作。但纵观校区搬迁事件经过，

黄某因对学校不满,非但没有履行其作为校区负责人的沟通协调和解释职责,还故意散布学校经营恶化、即将跑路的不实信息,严重影响学校正常经营管理和教学秩序,导致学生家长退费,由此造成学校的经济损失,故培训学校请求于法有据,应予支持。

### 【以案说法】

劳动者严重干扰用人单位正常经营秩序并造成损失，用人单位可依法要求赔偿。

诚实信用原则作为民法的基本原则，是民事主体从事民事活动的基本准则。该原则要求劳动者遵循职业道德操守、履行忠诚勤勉义务，一方面劳动者在劳动过程中应当秉持诚实、善意的动机，尽谨慎的注意义务。另一方面劳动者需行为正当，忠实维护用人单位合法权益不受侵害，不得为有损用人单位利益的行为。若劳动者故意严重扰乱用人单位正常经营管理秩序，由此造成用人单位经济损失的，应依法承担相应的赔偿责任。

## 案例 2 人为制造劳动争议 相关诉讼达 20 余件

2020年4月8日,金某入职某信息咨询公司担任电话销售。2020年4月22日,应金某要求,公司向其出具《离职证明》,记载金某7日试用期内未达公司要求,本可开除处理,后经面谈给予改过机会,但金某仍多次违反公司纪律。因此,公司于当日解除劳动关系。

金某认为公司解除劳动合同构成违法，起诉要求支付违法解除劳动合同赔偿金。

经查明，自 2016 年起，金某已向本市法院提起的涉劳动争议诉讼案件多达 20 余件，诉请多集中于确认劳动关系、工资、未签订书面劳动合同双倍工资差额、违法解除劳动合同赔偿金或解除劳动合同经济补偿金等。

虹口区法院经审理认为,劳动者应遵守职业道德,不得滥用权利。根据查明事实,金某入职信息咨询公司前已在多家公司工作,但工作时间短则数日、长不过数月,离职后随即申请仲裁或提起诉讼,同一时段金某在仲裁或法院同时存在多起纠纷,上述情形与常理并不相符,且金某提供的证据显示其入职后已在为可能提起的劳动争议案件收集证据,明显超出劳动者正常维护合

法权益的限度，其入职动机亦是存疑的，在劳动合同履行中又故意不服从管理，人为制造劳动争议纠纷。信息咨询公司解除劳动合同合法有据，金某主张违法解除劳动合同赔偿金不应支持。

### 【以案说法】

劳动者非以正常劳动、获薪为目的入职，人为制造劳动争议，其主张违法解除劳动合同赔偿金不予支持。

现如今劳动者法律意识普遍高涨，面对自身权益受侵犯，敢于通过法律途径维护自身合法权益。这既是法律赋予劳动者的权利，也有助于推动企业规范用工，本身值得鼓励。但少数劳动者心存钻企业管理漏洞的心理，抱着借此谋取不正当利益的想法，就背离了法律精神。

诚实信用是当事人从事民事活动和进行民事诉讼的基本原则，也是法律的价值取向，司法裁判具有价值判断、教育引导的功能，通过诚信原则裁判，既彰显了社会主义核心价值观，也有助于引导劳动者诚信为本，遵守职业道德，依法正当行使权利。

**本期专家：**陆卫，上海市虹口区人民法院劳动争议团队主任，四级高级法官。

从事劳动争议纠纷审判工作二十余年，具有丰富的实践经验，深入探索劳动争议多方联动机制、群体案件处理机制，充分发挥司法审判职能，助力辖区优化营商环境。个人曾多次荣立上海法院系统二等功、三等功，荣获虹口区人民政府三等功、虹口区“三八红旗手”等。



### 案例 3 员工提交虚假病假单 公司解除劳动合同

李某在某贸易公司从事导购工作，双方签订了自2019年5月起的无固定期限劳动合同。

2021年6月1日起李某请病假，并向公司提交了本市某三甲医院出具的两张病假单，时间至2021年6月30日。后贸易公司至该医院查询，未能查到李某在该院的挂号记录，因此贸易公司以李某提交虚假病假单为由解除劳动合同。李某不服，认为公司属违法解除，故申请仲裁，要求贸易公司支付违法解除劳动合同赔偿金。为查明案件事实，虹口区仲裁委向该医院进行调查，查证李某提交的病假

## ■ 相关链接

劳动关系是现代社会的最为重要、最为基本的社会经济关系之一，和谐稳定的劳动关系是社会和谐稳定、经济健康发展的前提和基石。依法妥善处理劳动争议纠纷，对于保障劳资双方的合法权益，进一步促进企业用工健康有序发展，构建和谐、企业的劳动关系，营造法治化的营商环境，以及助力经济社会高质量发展无疑起到了举足轻重的重要作用。

此次白皮书对2021年劳动争议仲裁与审判情况进行梳理、总结，并对典型案例进行分析，旨在进一步促进企业用工健康有序发展，构建和谐、健康、稳定的劳动关系，着力营造法治化的营商环境。

单并不属实。

虹口区仲裁委经审理认为，社会主义核心价值观包含了敬业和诚信。敬业是对公民职业行为准则的价值评价。诚信即诚实守信，是社会主义道德建设的重点内容，强调每个公民都应该诚实劳动、信守承诺。而李某向贸易公司提交虚假的病假单，既有违公司规章制度规定，亦违反诚实信用原则，违背敬业、诚信的社会主义核心价值观。贸易公司有权按照规章制度及相关法律规定解除与李某的劳动合同，故对李某要求贸易公司支付违法解除劳动合同赔偿金请求不予支持。

### 【以案说法】

敬业、诚信是用人单位与劳动者相互尊重的体现，是维持劳动关系的基石。劳动者在订立及履行劳动合同过程中应遵守敬业、诚信核心价值观，受劳动纪律和职业道德的约束。

劳动者依法享有病假、休息等权利,但劳动者滥用权利,甚至钻法律、规章制度漏洞,提供虚假病假单的,属严重违反用人单位的劳动纪律和规章制度,与敬业、诚信的社会主义核心价值观相背离,用人单位有权解除劳动合同。

境，助力经济社会高质量发展。

白皮书显示,2021年虹口法院共受理劳动争议案件(含劳务合同纠纷)499件,同比上年下降4.61%。2021年审结劳动争议案件(含劳务合同纠纷)500件,同比上年下降4.60%,收结案件数量总体均呈现平稳态势。

从结案方式上看, 2021 年结案的 500 件案件中, 判决结案 180 件、撤诉及按撤诉处理结案案件 151 件、调解结案 100 件、裁定驳回起诉 35 件、移送其他法院审理 18 件、与本院其他案件并案审理 16 件。其中, 调解、撤诉案件总计 251 件, 占比 50.2%, 超过全部劳动争议案件总数的一半, 矛盾纠纷得到有效化解。

白皮书分析指出, 2021 年审结的 500 件案件中, 以劳动合同纠纷案件为主。涉案的行业分布广泛, 包含商务服务业、酒店餐饮业、批发零售业等。用人单位类型集中, 涉民营企业的劳动争议案件比重较高。案件类型分布广泛, 复合型诉请较为普遍。

良好的营商环境，既需要一套行之有效、公正公平的法律法规体系，同时也离不开司法的有力保障。白皮书从规范企业用工、强化预警预防、优化办案流程、注重平衡保护、加强文书说理等方面介绍了上海虹口法院与虹口仲裁院积极推动法治化营商环境建设，不断提升服务效能，助力稳定劳动关系，构建和谐营商环境的工作举措。