

“泡病假”可能得不偿失

当劳动者在劳动合同履行过程中和用人单位发生争议时，应通过合法的途径来解决，“泡病假”显然不能解决双方存在的争议，且这样有违诚信的旁门左道即使能短期带来一些利益，最终仍将害人害己。

劳动合同是一种持续性的合同，其期限长达数年甚至是无固定期限，而在这漫长的合同履行期内，劳动者和用人单位难免发生争议，比如劳动者不满用人单位的调岗调薪决定、不服用人单位作出的处罚决定等。当此类争议尚未达到解除劳动合同的严重程度却又一时无法协商解决时，有的劳动者会选择“泡病假”的方式来消极应对。

“泡病假”利用的是我国的医疗期制度。“医疗期”是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限，它是国家对劳动者的特别保护。在医疗期内，劳动者虽停止工作但用人单位仍需依法支付病假工资等待遇，且需要照常缴纳社会保险和公积金。

医疗期制度有力地保护了劳动者，但个别劳动者“泡病假”的行为有违医疗期制度设立的初衷。

劳动者想要“泡病假”离不开医院开具的证明，而劳动者不当获取医院证明的手段主要有这几种：

第一种是到特定医院的某些科室就诊，通过虚假的自述症状获取真实的医院证明；第二种是利用亲属或熟人关系获取形式上真实的医院证明；第三种则干脆伪造医院证明。

其中，伪造医院证明是最容易被用人单位识破的，并且可能导致劳动者承担相应的法律责任，甚至是刑事责任。

天津市南开区人民法院在周某涉嫌诈骗一案的判决书中认定：周某在无法从正规渠道取得医院休假建议的情况下，从不法人员处购买病历记录及诊断证明书提供

给供职单位，意在使单位相信其患病须休假的事实，客观上实施了虚构事实的行为。

周某长期不到岗工作，虚构因病须休假的事实以骗取供职单位继续发放工资并缴纳社保和公积金，主观上具有非法占有的故意。被害单位为其缴纳的社保和公积金等款项均系因虚构事实而骗取的相应待遇，均应计入犯罪数额。

法院据此判决：周某犯诈骗罪，判处有期徒刑六个月，缓刑一年，并处罚金一万元。

相对地，通过前两种手段获取的形式上真实的医院证明较难被用人单位推翻。在我们处理过的劳动者“泡病假”案件中，辗转多个医院自述今天头疼、下周腰疼、再下周脚疼取得医院证明的，自述睡眠不好、情绪不佳等精神问题获取医院证明的十分常见。在这些情况下，用人单位到医院核实真伪得到的答复一般都是证明属实，作为用人单位很难推翻这样的“泡病假”。

但是，这些自认为聪明的劳动者也应当认识到“泡病假”的负面影响。

首先，这种做法是利用法律对劳动者的保护制度短期内获利，实质上却是一种不诚信的行为，有可能导致用人单位不得不制定更严苛的病假制度。

其次，一旦双方的劳动争议升级并进入仲裁、诉讼程序，劳动者“泡病假”的行为将被在法律文书中如实记载，这很可能对劳动者将来求职以及通过背景调查带来不利。

我们认为，当劳动者在劳动合同履行过程中和用人单位发生争议时，应通过合法的途径来解决，“泡病假”显然不能解决双方存在的争议，且这样有违诚信的旁门左道即使能短期带来一些利益，最终可能得不偿失、害人害己。

律所如何凝聚人心

律师事务所能否凝聚人心，领军者是关键。如果团队的领军者能够尊重每、关心和照顾每一位律师以及工作人员，能够想律师所想，急律师所急，那么，律师的心自然会与事务所凝聚在一起。

□广东粤法律师事务所 廖旭东

律师各自为战、转所频繁，成为不少律师事务所主任的心病。如何凝集律师的心，是律师界的一道难题。根据笔者的亲身体会，律所要凝聚人心，起码要从以下几方面入手。

首先，要充分尊重律师。

律师事务所能否凝聚人心，领军者是关键。如果团队的领军者能够尊重每、关心和照顾每一位律师以及工作人员，能够想律师所想，急律师所急，那么，律师的心自然会与事务所凝聚在一起。反之，律师如同一盘散沙也就不足为奇了。

其次，事务所应实行合理的分配模式。

我感到，对一般的律所来说，提成制能将律师

的利益与事务所的利益紧密相连，但如何分配好律所和律师个人的收益，关系到律师队伍的稳定。

再次，事务所应提供基本的福利和保障。

律师除了关心薪酬和提成，也关心自己享有哪些福利和保障，为律师提供较好的福利和保障也是律师事务所凝聚人心的重要举措。

最后，律师事务所应多开展各种形式的文体活动。

比如，律师事务所每年应定期组织律师参加旅游，安排一些体育比赛和文艺娱乐活动，在团队活动过程中，增加律师的归属感、凝聚力和向心力，最终使得律师间的关系更加融洽、协作更加紧密，合力更强、忠诚度更高。

酒店换民宿属于降低服务标准？

将酒店住宿调换成民宿，可以从平台标注等级和价格方面来判断，是否属于降低服务标准。

旅游行程中由于突发状况，导致有一晚从酒店换成了民宿，是否属于降低服务标准？笔者近日接到旅行社这样一则咨询。

首先，我们需要厘清酒店与民宿的区别在哪里？

从行业来说，酒店和民宿的本质都是住宿业。

但一般来说，酒店更加注重标准化、规模化和专业化的服务，提供标准化的客房和设施，而民宿则强调提供个性化的、更亲切的住宿体验，以及注重与当地文化、环境的深度融合，非标准化产品和个性化体验是民宿最主要的特征。

无论是经营酒店还是民宿，都需要获得相应的营业执照、特种行业经营许可证、卫生许可证以及消防许可证。

早期很多民宿都是家庭式经营，很多没有办理合法经营手续。而随着旅游业的发展，民宿也迎来合规发展的趋势。目前市场上的民宿，尤其是与旅行社合作的民宿，一般都是合格的供应商和辅助人，因为《旅游法》明确要求旅行社在履行包价旅游合同时必须选择合格的供应商，否则旅行社将面临相关行政处罚。

从事旅游行业的都知道，在与游客签订旅游包价合同时，合同上都会列

明交通、住宿、餐饮等服务安排和标准。

针对住宿，因酒店行业都有自己的星级评价标准，大的平台也有自己针对酒店和民宿的标注标准，如果在同等级之间调换通常不会有问题。

因此，将酒店住宿调换成民宿，可以从平台标注等级和价格方面来判断是否属于降低服务标准。

旅游行程中，经常会遭遇各种情况变化，尤其是旅游旺季，在合同原定酒店无法住宿的情况下旅行社应当在征得游客同意后，更换与合同约定服务档次和标准相同的酒店。

如果实在没有同等级酒店，再与游客协商更换成民宿，且该民宿的服务档次和标准应与原合同约定相差不大。

在住宿更换过程中，游客多少会有不满情绪，建议旅行社在接到酒店满房通知后，导游可以通过图片或平台上游客的住宿体验评价向游客介绍更换的酒店或民宿，也可以发放小礼物或者在餐饮中增加特色风味菜品等来获得游客的谅解。

最重要的是，住宿更换应与游客签订补充协议，或者通过聊天记录、短信等方式取得客人认可，以减少后续的法律风险。

□上海通乾律师事务所 朱慧 武慧琳



资料图片

□四川华旅律师事务所 罗 垚