

身体不适
查出心律失常

周先生入职一家公司工作，签订了为期三年的《劳动合同》，约定每月收入近万元。

入职半年后，周先生感觉身体不适到医院进行了检查，初步诊断为“心律失常”，为此医生开具了建议休息两星期的病假单。

拿到诊断和病假单后，周先生向公司提出了病假两周的申请，并提供了病情证明单原件。

为了进一步的诊断和治疗，周先生随后又去了另一家医院，医生在进行检查后，又陆续开具了多份

员工心律失常 病假证明遭质疑 公司解除合同 法院判决须赔偿

□ 北京隆安律师事务所上海分所 李居鹏



资料图片

病情证明单，建议周先生休养至当年的年底，休假时间约三个月，周先生又将相关诊疗单据的复印件邮寄给了公司。

公司坚持
要求提供原件

收到周先生寄送的单据后，公司明确告知，他提供的病情证明等单据都是复印件，因此公司不予准假，要求周先生由公司人员陪同至指定的三甲医院复诊。

周先生对公司的态度表示了不满，他回复：公司的《员工手册》中明确规定，员工请病假可以在上班后第一天递交病假单原件，他因为身体原因需要休息和治疗，如果公司对他提供的医院证明的真实性有所质疑，可以派人上门查看病情证明单的原件。

而公司收到周先生的回复后毫不通融，又向周先生邮寄了一份《病假期结束告知书》，再次要求周先生提供挂号单以及诊断证明原

件。

公司还明确告知：如果周先生不依照公司的要求提供证明，就视为严重违反公司病假管理规定，视同自动离职。

周先生收到这份“告知书”后未予理会。

此后的一段时间，公司又多次向周先生邮寄书面告知，重复之前的要求，并告知不予理会的后果。

公司还在其中一份告知中下了“最后通牒”：如果不提交相关证明且不返岗工作，就构成严重违反公司管理制度视同旷工，公司将解除与周先生的劳动合同。

由于周先生对此依旧“已读不回”，公司最终向他发送了书面的解除劳动合同通知，并告知了相关依据。

仲裁诉讼
先后遭遇失败

在被公司解雇后，周先生申请了劳动仲裁，要求公司支付违法解

除劳动合同赔偿金十多万元，但未获仲裁支持。

周先生于是找到我寻求帮助，希望通过诉讼讨个说法。

详细了解事件经过后我认为，首先，从事实层面看，公司认定周先生旷工是错误的，因为那段时间周先生确实处于病假期间，且在仲裁和诉讼中我们得知，公司已经去医院核实过周先生的病假单都是真实的，并未弄虚作假。因此，在公司辞退周先生时，他处于医疗期是客观事实，不能认定为旷工。

其次，从法律依据上看，公司在《员工手册》中明确规定了劳动者可以在上班后第一天补办请病假的手续，即使病假手续不全，也可视为事假。因此，公司以旷工超出三天为由辞退周先生显然也缺乏法律和规章制度依据。

最后，周先生并没有故意不提交病假单原件的恶意，而是确有特殊情况。

周先生所患的是心脏疾病，客观上需要静养，确实不方便去公司亲自交病假单。

双方在本案之前已经发生过劳动争议，缺乏互信，周先生担心快递途中丢失原件或公司收到原件后不予承认有一定合理性。

为了证明相关单据的真实性，周先生已经表示公司可以派工作人员到家中核实，但公司宁愿多次去就诊医院核实也不愿意到员工家中进行探望和慰问，有点不近人情。

在法庭上我着重指出：周先生未及时递交病假单原件，充其量是请假程序上存在瑕疵，而旷工通常是指应上班而未上班的情形。

周先生在医疗期内本就不应该去上班，因此，他在请假程序上的瑕疵不能等同于旷工。

但一审法院审理后，仍然支持了公司的做法，判决周先生败诉。

申房律师事务所
S.F. Attorneys at Law

提供专业房产及婚姻家庭法律服务



地址：恒丰路399号达邦协作广场33楼
电话：400-6161-000

北京盈科(上海)律师事务所
BEIJING YINGKE LAW FIRM SHANGHAI OFFICE



全球视野 | 本土智慧
GLOBAL MINDSET LOCAL INSTINCT

办公地址一：上海市静安区江苏路181号盈科律师大厦
办公地址二：上海市静安区临汾路100号宝矿国际商务中心1/2/50/51层
盈科亚太总部：上海市浦东新区银城中路501号39楼
加入我们：13020237763 | 案件咨询：13062601261

“律师讲述”版由申房所、盈科所冠名推出

二审改判
公司应当赔偿

对于一审判决我们依旧不能认同，于是提出了上诉。

我们在庭审中强调，周先生的确存在请假程序上的瑕疵，但是，公司在《员工手册》并没有明确请病假的相关单据必须提交原件，而周先生在请假程序方面的瑕疵也不构成严重违反规章制度，用人单位单方面解除劳动合同是违反法律规定的，依法应当支付相应的赔偿金。

二审法院审理后认为，根据公司《员工手册》的规定：请病假需要提供医院就诊证明和挂号单，否则一律按事假处理。病假连续超过三天者，除了提供上述证明外，另需提供正规二级及以上级别医院的休假证明，且要求在上班的第一天交到人事行政部门。符合以上条件者按照病假六个月内工资计发，没有提交相应材料或者不符合公司要求的，一律按照事假计算。

该《员工手册》中并未规定劳动者请病假需提供的材料应该是原件还是复印件，且明确可在上班的第一天交到人事行政部门。

在周先生没有上班的时间里，公司确实多次致函要求提供病假单原件，但周先生已将相应复印件邮寄给公司，并告知可上门核实。从庭审的情况看，周先生提交的病假单复印件有相应的原件予以对应。因此，周先生的上述行为并未违反《员工手册》的规定，也未达到严重违反用人单位规章制度的程度。

直到公司发出解除劳动合同通知书之日，周先生都处于法定医疗期内。因此，法院认为，公司以周先生未提交病假单原件为由认定他旷工，既缺乏合同依据，亦缺乏法律依据。公司解除双方劳动合同关系的行为，并不符合《劳动法》及《劳动合同法》的相关规定。

法院因此认定，周先生要求公司支付解除劳动合同的赔偿金，具有事实基础及法律依据。

最终，二审法院撤销了一审判决，改判公司应向周先生支付违法解除劳动合同的赔偿金，共计十余万元。