

病假员工严重违纪 单位是否有权解约?

专家解析: 单位须就解约理由充分举证

□本报记者 屈斌

“病假、医疗期”是近年来劳动关系领域的热点问题,而二者的概念又有所不同。“病假”是劳动者恢复健康所需要的实际休息时间。而“医疗期”是我国法律法规对患病劳动者的特殊保护时期。针对员工请休病假、请求依法享受医疗期待遇的诉求,在实践中,引发劳动者与用人单位的种种争议。特别是针对病假员工遭遇公司以旷工、严重违纪等为由解除劳动合同,如何维护合法权益?而对于病假员工确实存在严重违反公司规章制度的行为,用人单位又如何合法与员工解约?针对上述问题,本报邀请北京市联拓律师事务所主任刘昊斌律师针对典型案例加以点评。



律师简介: 刘昊斌
北京市联拓律师事务所主任、联拓双赢调解产品创始人,其团队著有《医疗期员工管理操作指南》《三期员工管理操作指南》等实务手册。

明。离职时办理好相关离职及工作交接手续,退还全部属于公司的财务。”宋某认可收到该份解除劳动合同通知书的电子邮件。宋某请求撤销违纪解除通知,继续履行原劳动合同。

单位认为,宋某并未按照公司的规定履行请假手续,违反了《员工手册》的规定:“工作时间内未经领导批准离开工作岗位的,即为擅离职守。擅离职守按旷工论处”。2013年10月,宋某向公司提交的《请假单》中并没有公司总经理的签字,也就是说未按照《员工手册》的规定报请总经理审批就擅自离岗。2014年1月至3月期间,宋某仍未回到公司上班,未提交任何请假单履行请假手续,未向公司说明擅离职守的原因。

宋某主张其将六份诊断书原件于2014年3月快递给了公司,应当由宋某承担邮寄6份诊断书的举证责任。

宋某据此提交了门诊病历及诊断证明、快递单以证明其怀孕和病休及向某能源公司邮寄假条的情况。某能源公司对上述证据的真实性、关联性均不予认可。某能源公司提交了应聘人员登记表,显示宋某曾在开具证明的这家医院就职,并提交诊断证明,主张医生的签名笔迹不一致。

法院认为,关于劳动关系的解除,某能源公司称因宋某存在旷工,依据劳动合同及员工手册与宋某解除了劳动合同。但依据宋某提交的诊断证明显示,其一直处于病休期间,某能源公司虽主张宋某提交的诊断证明为虚假,但未提交相应的证据予以证明,且某能源公司一直按照病假工资支付宋某2013年10月至2014

年1月期间工资,故本院对某能源公司的主张不予采信,认定某能源公司于2014年3月对宋某作出的解除劳动合同通知书系违法解除,应予以撤销。宋某于2014年6月生产,现仍处于哺乳期,故本院对宋某关于继续与某能源公司履行劳动关系的请求予以支持。

【律师点评】

1、员工病假是否需要得到批准?

实务中有以下观点:(1)员工休病假,公司无批准权。也就是说,员工休病假的行为,是不需要得到公司批准之后才能休的。这一观点,考量到员工休病假,事实上属于身体呈病态,需要治疗,涉及到员工的基本健康权。该权利相对于公司的经营权来说,应优先保护。(2)员工休病假,需要按照公司流程提供真实有效的休假单。员工不单应有真实有效的休假单,而且应按照公司所要求的请假流程,提交给用人单位。该请假流程,一般见公司员工手册的具体规定。实务中,公司员工手册的要求一般为请病假需要提交哪些材料,比如医院诊断证明、休假证明书,也会有要求提交的时限,比如在病休完毕后的三日内。

本案中,该公司员工手册规定,“超过1天的请假需报经总经理批准同意,并履行请假手续后方可休假”,该规定内容在病假情形下,一则需要批准同意,与实务有悖,二则如果休病假也强行要求必须履行请假手续,势必加重员工治疗负担,与情理有悖,所以该规定是无效规定。

2、如何判断员工是否向用人单位提交了病假单?

员工提交了门诊病历及诊断证明、快递单以证明其怀孕和病休及向某能源公司邮寄假条的情况,此种情形下,用人单位仍然坚持说没有收到员工的病假单,这种质证意见会降低审判人员对用人单位的信誉评价。仲裁诉讼的一个基本规则就是尊重事实,故该用人单位的做法有欠妥之处。

3、员工提供“虚假”病假单由谁来举证?

如果用人单位质疑员工所提供的病假单的真实性,应对虚假情节承担举证责任。本案中,某能源公司对员工诊断证明等证据的真实性、关联性均不予认可。但单

位的举证并不足以认定病假单即为虚假。在这种情形下,用人单位应该在仲裁之前即进行一定的取证工作,比如去医院调取一下员工的挂号记录,拜访主治医生等。如果在取证过程中遇到阻碍,可以在诉讼阶段,申请法院出具调查令,进行补充取证。

员工严重违纪进入医疗期 单位解约是否合法?

【案情回顾】

刘某工作岗位是客户主任,负责协助经销商管理店铺,合同约定工资是3470元。刘某通过邮件自行报送的2013年第一季度、第二季度销量统计表,公司认为,其数据存在虚报行为。刘某认为,自己上报的销售数据均系证人的口报,本身就没有准确数据来源。公司提供了某贸易公司证明函及其销售经理冯经理的证人证言,证明刘某虚报2013年第一季度及第二季度销售数据,骗取第一季度奖金,严重违反员工手册中的规定。2013年11月,员工收到某糖果公司邮寄送达《解除劳动合同通知书》,双方劳动关系于11月15日解除。

员工请求撤销解除通知,继续履行劳动合同。庭审中,刘某提交医院诊断证明书,记载“诊断慢性前列腺炎,前列腺增生,建议避免久坐,长时间开车等,休息”。刘某称长期工作导致慢性疾病,自己虽未将该诊断证明书提交某糖果公司,但只要患病,就应享受医疗期,故某糖果公司属于违法解除劳动合同关系。某糖果公司认为,上述证据仅为诊断证明,不是病假证明,没有具体休假时间,且未提交给某糖果公司,说明刘某不需要休假,故不属于法律规定的医疗期。

法院认为,劳动者严重违反用人单位规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。根据已查明的事实,刘某对某糖果公司提交的刘某通过邮件自行报送的2013年销量统计表真实性无异议,但通过某糖果公司核实发现其数据存在虚报行为,刘某虽对相关单位及人员的证人证言持有异议,但因其未能提供与其相反的证据,故某糖果公司以刘某违反《员工手册》为由解除与刘某的

劳动合同,并无不当。法院认定解除为合法,驳回员工诉求。

【律师点评】

1、如何判断员工病假事实是否成立?

本案中,单从时间性来说,病假单的形成时间为解除生效之前,如果员工是即日即提交给用人单位的话,还是有可能成立的。但是不可忽视,本案中,员工的病假存在以下几个疑点:(1)单位送达解除通知书之前,员工未正式提交病假单。(2)员工开出的病假单未于当日或合理时限内提交给用人单位,而是于庭审中提交。员工的行为,具有对单位违纪解除行为的明显对抗性。(3)病假单的内容上确实存在一定的问题,即未有明确的休息时间,未要求脱产休息,所以病假是难以成立的。

2、员工严重违纪之后进入医疗期的,用人单位能否仍然以严重违纪为由单方解除?

当员工严重违纪后,用人单位的单方解除权利,在目前的法律上未受到限制,即员工试用期内、三期内、跟法定退休年龄五年内、法定医疗期内等诸多情形,都是可以单方辞退的。

3、如何判断员工严重违纪事实是否成立?

本案中,证明员工存在有严重违纪的核心证据是某贸易公司证明函及其销售经理冯的证人证言。某贸易公司是刘某2013年第一季度、第二季度销量统计表所涉及到的经销商,冯经理应该是该经销商的销售经理。冯经理的证言的真实性偏弱,某贸易公司证明函是最核心的证据。

需要考虑的是,某贸易公司属于经销商,与用人单位之间存在经济合作关系。这样一份具有利害关系的证据,在本案中却被认可,更主要的原因在于刘某的起诉和质证意见缺乏依据。刘某认为“只要患病,就应享受医疗期,公司不能解除劳动合同”,是对自己权利的过分解读。刘某认为某糖果公司出具的证据是伪造,却没有明确的事实依据。刘某在庭审中提交医院诊断证明,具有明显的对抗性。刘某认为“自己上报的销售数据本身就没有准确数据来源”,事实上已经自认数据统计表的虚假。

员工请病假未获批 单位以旷工解除是否合法?

【案情回顾】

宋某于2013年3月入职某能源公司,担任总经理秘书,双方签订期限为2013年3月至2014年3月的劳动合同。某能源公司于2014年3月向其送达解除劳动合同通知书,内容为:“宋某:鉴于你自2014年1月后未向公司提供任何相关医院证明,也未按照公司相关制度履行请假手续,在收到公司要求3月返回公司报到的通知后,也未按期返岗。你的旷工行为已严重违反公司规章制度,根据公司相关规定,公司于3月正式与你解除劳动合同。请于2014年3月前办理离职手续并领取离职证

■有问必答

提问:木门加工有限公司职工 柳先生
回答:北京市总工会法律服务中心 杨雪峰

老板恶意欠薪,我们该怎么办?

□本报记者 王香阁

柳先生:三年多前,我与十几个人一起被一家木门加工有限公司招聘为工人,当时说好每月15日发上一个月的工资,但从去年开始,老板总是以公司周转资金困难为由拖欠工资,后来干脆说到年底一起再发。但今年春节时,他只发了一部分,到现在,我们十几个人一共被欠了50万元工资。

近日,老板把单位的业务停

了,将公司的厂房出租给其他单位使用,让我们这些工人另找出路。我们要求他把欠的工资结清了,可他说没钱。据我们了解,老板的两个孩子都在国外上学,他在北京有房产,而且公司的厂房也是他在租来的土地上建的,目前还有10年租期。他有钱,完全可以支付我们的欠薪,但他就是不给。他让我们去告,说即使法院判

他给钱,公司账上没钱也拿他没办法。请问:老板恶意欠薪,我们该怎么办?

杨雪峰:您好,支付劳动报酬是用人单位的法定义务。《工资支付暂行规定》第18条规定,各级劳动行政部门有权监察用人单位工资支付的情况。对于用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的,由劳动行政部门责令其支付劳

动者工资和经济补偿,并可责令其支付赔偿金。同时,我国刑法设有拒不支付劳动报酬罪,《刑法》第276条规定,以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者的劳动报酬或者有能力支付而不支付劳动者的劳动报酬,数额较大,经政府有关部门责令支付仍不支付的,处三年以下有期徒刑或者拘役,并处或者单处罚金;造成严重后果的,处三年

以上七年以下有期徒刑,并处罚金。所以,为了您的合法权益,您可以向劳动行政监察部门进行举报,或者向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

