

员工请休病假却去国外旅游被解职

提示：用人单位规章制度及法律虽未对休病假期间的休假地点作出限制性规定，但这并不意味着员工想去哪里就去哪里，想干什么就干什么。

□本报记者 赵新政

有事请假，办完事后回单位上班，这是一项最基本的用人单位管理制度。丁蔚作为北京一家云计算科技公司的资深经理，他不仅懂得这个道理而且照着做了。但是，因为他请的是病假，实际上却到国外旅游去了，所以，公司决定与其解除劳动关系。

丁蔚不服公司决定，诉诸法律途径解决问题。公司以其故意隐瞒事实、欺骗单位构成严重违纪为由进行辩解，仲裁机构和一审法院对此均不予支持，判决该公司继续与其履行劳动合同。

公司不服一审判决提起上诉。12月7日，二审法院认定公司与丁蔚解除劳动合同合法有效。其理由是：劳动者休假期间的行为应当与其请假事由相符，在公司合理质疑丁蔚请病假的目的并非休养或治疗的情况下，其拒绝提供真实信息，违背诚信原则和企业规章制度。

员工因病请假两周 却被解除劳动合同

丁蔚今年39岁，拥有博士学位。2015年1月28日，他应聘加入该云计算公司。当年4月1日，公司与其签订了劳动合同，合同期限自2015年4月1日起至2018年1月27日止。合同中并未约定试用期。

按照合同约定，丁蔚在公司的职位为资深经理，月工资标准为36000元。

“由于长期伏案工作，再加上加班不断，我这长年累积起来的颈椎病越来越重。”丁蔚说，2015年4月19日，他通过电子邮件向公司请病假两周，公司予以批准。

请假时，丁蔚向公司提交了医院诊断证明书、病历手册、医疗费单据。这些资料显示，当年4月18日，丁蔚到北京某医院就诊，医院诊断及建议为：颈椎病，建议休两周。

“利用这个假期，我想好好放松一下。对于颈椎病这种病，最好的方法是休息，不看电脑。因此，我于休假当天，即2015年4月19日前往墨西哥，同年5月4日回国。”丁蔚说：“没想到这个期间，公司给我生那么多事！”

“其一是，在我离京的第6天，即2015年4月25日，公司就以我在试用期内不符合录用条件为由，通知与我解除劳动合同。”丁蔚不解：“我与公司从未约定试用期，上哪儿有试用不合格这个说法呢？”

“当时，我不在京，没法与公司负责人面谈。”丁蔚说，通过邮件交流，公司同意撤销这个解除劳动合同决定。

回到单位上班后，没过几天，公司再次向丁蔚下达解除劳动合同通知书。

该通知载明：您提出两周病假全休申请后当日即赴墨西哥出境旅游，属提供虚假申请信息并恶意欺骗公司，该行为严重违反公司规章制度相关规定，公司决定立即解除你的劳动合同，劳动合同解除日期为2015年5月16日。

此前，公司曾向您送达“试用期不符合录用条件”的解除劳动合同通知，已作废。

法规未定休假地点 公司指称员工欺瞒

面对公司决定，丁蔚也不示弱。他以公司违法解除劳动关系为由，向仲裁机构提出申请，要求裁决公司继续履行劳动合同。

“此前，我曾与公司沟通过，要求公司在继续履行劳动合同和支付经济赔偿之间作出选择。”丁蔚说，他提的条件是若不继续履行劳动合同，公司按照《劳动合同法》相关规定，向他支付一个月的工资即3.6万元即可。但是，公司不答应。

公司的解释是，丁蔚对其工资标准理解有误。

公司认为，尽管合同约定的丁蔚的工资标准是3.6万元，但这个标准实际上是由1000元基本工资和35000元浮动工资构成，若支付经济补偿只能按1000元为标准进行核算。

丁蔚不认同公司这个主张，便选择继续履行合同并提起仲裁。

在仲裁庭审中，该公司辩称，丁蔚虚构病假前往国外旅游，在公司调查期间又故意隐瞒，此举严重违反公司规章制度。所以，公司与其解除劳动合同合法有效。由此，仲裁裁决确认与丁蔚解除劳动合同合法有效，无需继续履行与丁蔚的劳动合同。

丁蔚认为，公司解除与他的劳动合同依据的理由没有证据。其原因有二：一是由于他已经向公司提供了真实病历诊断，履行了请假手续，故其请假手续没有问题。二是公司相关人员向其调查时，询问的问题只是他休假期间到哪里去了。因休假期间到哪里去是其个人自由，且涉及个人隐私，所以，他有权拒绝回答。而公司仅凭这两点，就怀疑他存在欺骗行为依据不足，故请求裁决支持其请求。

为证明自己的主张，公司向仲裁庭提交一份录音。该谈话录音是2015年5月16日公司的几位工作人员与丁蔚交谈时录制，谈话中公司工作人员反复追问丁蔚休病假时是在北京还是在墨西哥，丁蔚强调其是在休病假，至于在哪儿休病假与今天谈话的主题无关，公司如果采取这种谈话方式而且还录音，就不是善意的了，其什么也不回答了。

丁蔚对上述录音的真实性无异议，但表示谈话当日他是要与公司沟通试用期解除劳动合同的后续事宜，没想到公司采用诱导的方式和其讨论休病假的事情，其认为公司不是善意的，就没有正面答复。谈话结束后，公司就拿出解除劳动合同通知让其签字。

在案件审理过程中，公司未向仲裁庭举证证明其规章制度中有对员工病休期间休假地点的限制性规定。

仲裁委审理认为，劳动者在

与用人单位履行劳动合同期间，因患病需要休息，应以医疗机构出具的诊断证明及休假证明为依据。本案中，丁蔚提交了医院出具的诊断证明书、病历手册、医疗费单据及病休两周的证明等证据材料，在公司未提供相反证据的情况下，法院可以认定丁蔚就诊情况属实。

公司主张丁蔚在休病假期间长途飞行前往国外，表明丁蔚所谓的病情并未达到需要全休的程度，属于公司的主观判断，丁蔚的病情是否需要全休应当以医疗机构出具的休假证明为准。

本公司的规章制度中并没有对员工休病假期间的休假地点作出限制性规定，同时法律也对此无限制性规定。仲裁委认为，这就意味着丁蔚在休病假期间前往墨西哥这一行为本身并没有规章制度及法律上的约束，故公司以丁蔚严重违反企业规章制度为由决定与丁蔚解除劳动合同，缺乏法律依据，其作出的解除劳动合同的决定应予撤销，双方应继续履行劳动合同。

避而不谈休假地点 违背诚信违反制度

仲裁委作出双方继续履行劳动合同的裁决后，公司不服向法院提起诉讼。法院审理查明的事实与仲裁委查明的事实完全一致，按照法律规定作出与裁决内容相同的判决。

公司不服判决，向二审法院提出上诉。

二审法院审理期间，公司为证明与丁蔚解除劳动合同符合法律规定，向法院提交了电子邮件、员工纪律制度、公司商业行为准则、谈话录音等证据予以证明。

其中，电子邮件是丁蔚向公司请病假时发送，内容为：“老板，你好。最近两周一直受到头疼困扰，昨天去医院检查，发现颈椎问题严重，医生要求先全休两周，五一后根据复查情况有可能要住院治疗。”

公司主张按照丁蔚请病假时的描述，其病情十分严重。如此严重的病情根本不可能长途飞行，由此可见，丁蔚提供了虚假信息。

丁蔚对上述邮件的真实性予以认可，但不认可公司主张的证据的证明目的。

公司员工纪律制度规定：对公司要求提供的个人重要信息有意虚报、欺骗、隐瞒，例如教育背景、个人信息、培训与工作履历、入职体检信息、资质资格信息等，公司可以立即解除劳动合同。

公司商业行为准则规定：员工必须按公司的要求来履行作为员工的职责，遵守上级主管合理的指挥及与阿里巴巴集团签订的雇佣协议。员工故意违反上述义务的公司可予以解雇。

公司称，丁蔚回国后公司就其出国事宜进行了询问，丁蔚表示其并未出国，其上述行为属于不服从公司合理的指挥、故意隐瞒重要信息。

丁蔚对上述规章制度的真实

性无异议，其表示公司一直要求其承认是去墨西哥旅游。其从来没有否认出国休养的事实，只是不认可是出国旅游。

此外，公司就丁蔚已在其他单位任职的主张向法院提交了网页截图、视频资料予以证明。这些证据显示丁蔚在2015年7月参加了某省卫视主办的求职类娱乐节目，并且应聘成功。

丁蔚对该证据的真实性无异议，其表示自己参加的是一档娱乐节目，整个节目的过程和结果都是为了满足收视率的需求，实际上并没有入职节目中的招聘单位。

公司就丁蔚已经入职新单位的主张，未向法院提交其他证据予以证明。

二审法院查明的事实与一审法院查明的事实一致。由于公司所述丁蔚与其他用人单位已经建立了新的劳动关系的主张，因未提供证据加以证明，法院不予采信。

二审法院审理认为，依法保护劳动者合法权益的前提条件是劳动者与用人单位在法律上的平等和相互尊重。劳动者严重违反用人单位的劳动纪律和规章制度，有悖相互尊重和信任，导致劳动合同失去继续履行的基础，按照相关法律规定，用人单位可以解除劳动合同。虽然司法实践中倡导用人单位制定明确的规章制度和劳动纪律，但是不能苛求对劳动者的日常行为事无巨细地作出规制。对于劳动纪律和规章制度中没有具体涉及的情形，应

当遵循民法基本原则加以理解适用，而诚实信用原则不但是劳动者应当恪守的社会公德，更是用人单位与劳动者依法建立和履行劳动关系的基石。

本案中，丁蔚于2015年4月18日前往医院就诊，19日就以自己患有严重颈椎病，医生建议休息为由，向公司请病假两周，并于当日启程前往墨西哥。丁蔚回国后，公司的工作人员与其谈话时，丁蔚回避休假地点，仅强调事先已请假，且以公司规章制度没有对员工的休假地点作出限制为由辩解。

庭审中，丁蔚对于前往墨西哥期间的行程及是否遵医嘱接受适当的治疗或疗养等问题均予以回避。根据这些事实，二审法院认为，用人单位的规章制度虽然未对劳动者休假地点作出限定，但是劳动者休假期间的行为应当与其请假事由相符。按照一般生活常识判断，公司有理由质疑丁蔚请病假的目的并非休养或治疗，丁蔚在公司向其了解情况时拒绝提供真实信息，违背诚信原则和企业规章制度，对用人单位的工作秩序和经营管理造成恶劣影响，故公司以丁蔚严重违反企业规章制度为由决定与其解除劳动合同合法有效。

综上，二审法院认为，公司的上诉理由成立，原审判决认定事实和适用法律有误，应予纠正。依照《劳动合同法》《民事诉讼法》相关规定，判决撤销原判，确认公司与丁蔚之间的劳动合同于2015年5月16日解除。

“12·4”国家宪法日 昌平区南口司法所“以案释法”进社区

为深入贯彻党的十九大精神，树立法治意识，维护宪法权威，12月4日，昌平区南口司法所在保温瓶社区举办“以案释法 助老维权”主题法治宣传活动。

活动邀请村居法律顾问、北京双强律师事务所的孙福环律师为社区老年人授课。孙福环律师将理论与实际相结合，针对年末将近，盗窃案件、电信诈骗案件多发的情况，用生动的语言和真实的案例，为社区老年人讲述了盗窃、电信诈骗的常用手段、特点和如何防范等内容。

提醒老年人增强自我保护意识，做到“防患于未然”。孙福环律师还用问答的形式与老年人互动，活动中大家热情参与，现场气氛热烈。

讲座结束后，南口司法所联合食药所、工商所等部门为参与活动的老年人发放

法律读本、宣传折页、毛巾、购物袋等法制宣传品，共计800余份。

通过“以案释法”宣传活动，提高了老年人识骗防骗能力、增强了法律意识和安全意识。

南口司法所还将继续与“村居法律顾问律师”合作，收集辖区老年人的法律服务需求，深入开展各类维护老年人合法权益的法治宣传活动，营造关爱老人、尊敬老人、扶助老人的良好法治氛围。



昌平区司法局