未交市级医院诊断证明 用人单位不批病假

公司侵犯员工自由选择就医权输官司

□本报记者 赵新政

日常生活中，谁也不能保证自己不生病。有时遇到紧急情况，莫说到市级三甲医院就诊，即使一个路边诊所都找不到。可是，沈斐（化名）所在的公司强制性地规定，凡员工就医不出具市级医院病情诊断证明一概不予批准。如果该员工未经批准就休假，一律视为旷工，当达到严重违纪程度时就解除劳动关系。

沈斐虽然知道公司有这项规定，但她认为病假不比事假，病了就应当休息。至于到哪家医院看病没什么区别，能治病就行。因此，当她因身体不适到一家中医院就诊后，按规定程序向公司履行了请假手续。岂料，公司不仅没有批准她休假，还将她未上班的时间视为旷工并解除了她的劳动合同。

沈斐以违法解除劳动关系为由申请劳动争议仲裁，此后又诉至法院。7月21日，二审法院审理后，认定公司的请休病假规定限制和剥夺了沈斐作为劳动者应享有的自由选择就医及休息的法定权利，对其不具有约束力。公司以其病休假证明不是市级医院病情诊断证明不批假，进而以旷工为由将其辞退的做法违法。

未到市级医院就诊 公司不批员工病假

沈斐说，她于2015年4月14日入职北京一家建筑公司并担任建筑设计师职务。双方在劳动合同中约定：沈斐在工作期间出现迟到、早退、旷工等情形，除按照具体时间免发工资外，情节严重的，公司将按照相关规章制度进行违纪处理，直至解除劳动合同。公司有权对其工资实行易岗易薪制。公司有权根据单位经营业绩、项目完成情况及沈斐的工作绩效表现等决定是否发放奖金及其他非法定福利。

对于休息休假，公司《假务管理制度》第6条规定：无故不上班或故意不打卡做旷工处理，连续旷工3天或全年累计旷工达4天者属于严重违纪，视为自动离职处理，将予以解除劳动合同，不计发当月工资，不作任何补偿。第13条规定：病假应提交市级以上医院出具的门诊挂号单，当日看病病例本，病假3日以上包括3日的还应提交医院证明或者医院诊断证明书。年度内第一次无法提供以上单据或医院证明的等同事假，年度内第二次无法提供以上单据及有效医院证明的按旷工处理。

沈斐认为，以上约定和规定是企业行使用工自主权的体现，她一开始是赞成的并在公司组织的企业制度培训签字认可。可是，当她因身体不适到医院就诊时，才发现相关请假制度不合理，甚至不合法。

2019年2月11日，沈斐在北京一家中医院检查后，医生开具的处方笺及诊断证明显示：气血不足，肝郁气滞，月经过多，贫血等，建议她在2019年1月3日至15日及2019年2月11日至13日休息。

沈斐持医院上述诊断证明向公司请病休假。同年2月13日，公司作出不予批准病假的通知。其内容是：沈斐提交的请假单请假日期为2月1日至13日，由于请假流程及提供的单据不符合公司假务制度的规定不予批准。原因是此病假事由系公司多次不予认可的事由，不能构成其不能到岗的病情，再者，其多次开具同一家医院的证明且不是市级正规医院诊断证明，公司不予认可。如果沈斐不在今天到岗上班或不能提交市级正规医院诊断证明，公司将按旷工处理。

未经批准不来上班 单位解除劳动合同

“我是因病不能上班，不是无故不上班，公司以旷工为由解除我的劳动合同是违法的！”沈斐说，收到公司不批准休假通知没多久，她就收到了公司邮寄送达的《解除劳动关系通知书》。

该通知载明：2019年2月11日至13日，你未遵照公司《假务管理制度》的规定，提供了非市级医院的病情诊断证明，且病因也不属于不能到岗上班的实质性障碍。为此，公司领导不予批假。期间，人事部以微信和电子邮件形式，多次通知你到岗上班。但你擅离职守、强行休假、连续旷工达3日之多。此行为已构成对公司规章制度的严重违反，公司对你处以即时解聘。同时，由于你在2019年1月主动交接了设计师工作，公司安排了人力资源岗位，而你拒绝服从公司的调整怠工达1个月之久，给公司造成严重经济损失。综上，经公司研究决定，与你立即解除劳动关系且无任何经济补偿和赔偿。

事情闹到这一步就没法再协商了。于是，沈斐决定通过劳动仲裁的途径维护自己的合法权益。提出的请求包括：公司应向其支付在职期间无故扣除的工资、2019年1月至2月期间的工资差额、未休年假工资及违法解除劳动关系赔偿等。

仲裁裁决支持沈斐的部分请求后，公司不服向法院提起诉讼。

法院审理认为，用人单位按照《劳动合同法》第4条的规定制定的规章制度，可以作为其解除劳动合同的依据，但人民法院有权审查该规定的合法性、合理性。用人单位制定的规章制度，不得违反国家法律、行政法规及政策规定，不得明显违反公序良俗，否则相应条款无效。根据《劳动法》及《劳动合同法》的相关规定，劳动者享有自主就医及休息休假的权利。本案中，根据公司《假务管理制度》第13条规定及公司的陈述，沈斐的病休假必须由市级以上西医医院出具相关证明，否则按旷工处理。沈斐向公司提供的病休证明虽非市级医院出具，但公司所主张的规章制度中的有关规定明显限制或剥夺了她应享有的自由选择就医及休息的法定权利，该规定对其不具有约束力。由此，公司以沈斐提交的病休假证明不合格，进而以旷工为由解除劳动合同的行为不当。相反，沈斐请求公司支付违法解除劳动合同赔偿金的主张，有事实和法律依据，法院对合理部分应予支持。

根据查明的事实，法院判决公司向沈斐支付2016年8月至11月、2019年1月1日至2月22日工资差额共计12452.77元、违法解除劳动合同赔偿金134640元，驳回公司其他诉讼请求。

公司设法拼凑证据 最终未能自圆其说

公司不服法院判决并提起上诉。其理由是：沈斐主动提出离职后又想继续在公司工作，公司出于照顾为其安排了新的岗位继续工作，但其消极怠工，因此扣减其相应的绩效工资，该做法符合劳动合同约定。此外，沈斐不按规定提交医院证明材料，违反公司规章制度构成严重违纪，应当解除劳动合同。

为此，公司提交了以下证据材料：

一是公司代理律师就沈斐就医一事与中医院陈某医生的电话录音，证明沈斐并未真的生病，其要求医生开假条系出于请假需要，医生为她出具的诊断证明系基于沈斐虚构的病情。

二是公司员工刘某、王某、李某于2019年7月分别去陈某医生处看病时与医生的对话录音。录音文字稿显示，该三人均无挂号记录。公司以此证明陈某医生在未作任何诊断的情况下，仅根据刘某、王某、李某的陈述，即为他们出具虚假的诊断证明。

三是公司员工赵某于2019年7月去陈某医生处看病时拍摄的录像，以证明在赵某自称怀孕的情况下，陈某医生未对其进行诊断和化验，即为其出具了怀孕的诊断证明。

四是刘某、王某、李某、赵某等人的病历手册、诊断证明、处方等，证明陈某医生为他们出具虚假的诊断证明。

五是举报信。证明公司向有关机关举报陈某医生不经检查、按照患者要求随意开具虚假诊断证明的事实。

沈斐质证时提出，上述证据均是逾期提交的证据，不属于二审期间的新证据，对上述证据的真实性、关联性、合法性均不认可。

法院审核上述证据后认为，公司代理律师的证据形式应属于证人证言，在陈某医生未出庭作证的情况下，无法核对其真实性，不能单独作为认定案件事实的依据。刘某、王某、李某、赵某等人向陈某医生作虚假陈述，诱使医生开具诊断证明的方式获取，不仅其内容与本案待证事实没有直接关联，其取证方式严重违背公序良俗，不得作为认定案件事实的根据。至于公司的举报信，其内容属于公司自己的陈述，证明效力较小。

鉴于一审判决认定事实清楚，适用法律正确，二审法院终审判决驳回上诉，维持原判。

停工留薪期满后的待遇如何确定？

近日，读者兰先生向本报咨询说，他因工伤办理了停工留薪手续，期满后仍不能返岗上班。他想知道，从这个时候起到伤残等级鉴定前，其工资待遇能否按照原标准执行？是否仍由公司支付？能不能由工伤保险基金给付？

律师解答：

根据《社会保险法》和《工伤保险条例》规定，参加工伤保险后，停工留薪期待遇由用人单位支付，一至四级的伤残津贴由工伤保险基金支付。工伤保险基金支付工伤保险待遇属于行政行为，必须有明确的法律依据。在未进行伤残等级鉴定时，向工伤职工支付的生活费用，不属于工伤保险基金支付范围，不应由工伤保险基金支付。

《工伤保险条例》第21条规定：“职工发生工伤，经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，应当进行劳动能力鉴定。”第42条规定，工伤职工“拒不接受劳动能力鉴定的”，停止享受工伤保险待遇。

由此来看，停工留薪期结束后，应当进行劳动能力鉴定，能不能上班不影响劳动能力鉴定的进行。如果工伤职工不申请劳动能力鉴定，用人单位可以且应当申请劳动能力鉴定。作为用人单位，其既有保护工伤职工基本生活的义务，也有依法协助工伤职工申请工伤保险待遇的义务，如果用人单位没有申请劳动能力鉴定，导致工伤职工无法获得工伤保险基金支付伤残津贴，那么，用人单位应当继续承担支付生活费用的义务。其标准可以参照停工留薪期待遇确定。

李德勇 律师

结婚三年后闹离婚 收过的彩礼还退吗？

编辑同志：

我结婚已有3个年头了，宝宝也快1岁了。当初，跟老公朱某结婚时，我父母要了合计下来价值30万元的彩礼。最近，老公朱某与一女子有不正当关系被我发现，经调查，在我怀宝宝期间，他就结识该女子并出轨。

我现在要求离婚，可朱某说必须要退还所有彩礼才肯同意离婚。我在拒绝的同时认为，朱某出轨导致离婚，他应当对我作出损害赔偿。

请问，我们各自的要求合理吗？我该如何离婚？

读者：解鹃

解鹃读者：

首先，你可以起诉离婚。

根据《婚姻法》的规定，离婚有两种形式，一种是协议离婚，即夫妻双方在协商一致的情况下可到婚姻登记机关办理离婚登记；二是诉讼离婚，即夫妻一方要求离婚另一方不同意，或者双方都愿意离婚但在子女抚养、财产分割等问题上不能达成协议的，一方可向法院提出离婚诉讼。法院判决准予离婚的条件是夫妻感情确已破裂。你提出离婚，朱某提出退还彩礼的条件，而你不同意退还，显然是无法协议离婚的，你应当向法院起诉离婚。如法院审理后确认你们双方感情确已破裂，应当准予离婚。

其次，返还彩礼是有条件的。

《最高人民法院关于适用〈婚姻法〉若干问题的解释（二）》第十条第一款规定：“当事人请求返还按照习俗给付的彩礼的，如果查明属于以下情形，人民法院应当予以支持：（一）双方未办理结婚登记手续的；(二) 双方办理结婚登记手续但确未共同生活的；（三）婚前给付并导致给付人生活困难的。”因此，在离婚时，你和父母是否应当返还彩礼，要看朱某或其父母是否因给付彩礼而导致生活困难。这里的“生活困难”是指因彩礼的给付导致给付人无法维持当地最基本的生活水平。如果朱某或其父母能够提供低保证明、背负债务较多等家庭困难的证据，且家庭困难是因当初给付彩礼造成的，那么你和父母就应当返还彩礼。否则，法院就不会支持朱某的诉请。

最后，能否获取离婚损害赔偿要看对方是否有法定的过错情形。

《婚姻法》第四十六条规定：“有下列情形之一，导致离婚的，无过错方有权请求损害赔偿：（一）重婚的；（二）有配偶者与他人同居的；（三）实施家庭暴力的；（四）虐待、遗弃家庭成员的。”其中的“有配偶者与他人同居”，是指有配偶者与婚外异性，不以夫妻名义，持续、稳定地共同居住。婚内出轨不能与“有配偶者与他人同居”划等号。如果你无证据证明朱某与那位女子持续、稳定地共同居住，那么就无权主张离婚损害赔偿。

潘家永 律师