

## 员工拒绝到指定医院就诊且长期“泡病号”

# 公司能按《员工手册》解除劳动关系吗？

法院：《员工手册》经过了民主程序，公司据此进行管理不违反法律

□本报记者 赵新政

按照《劳动合同法》第39条规定，劳动者严重违反规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。可是，由于规章制度是用人单位自己制订的，所以，它通常会因缺乏权威性而受到质疑。为此，邹睿（化名）就与她所在公司产生了争议。

“我因病多次向公司请假都获得了批准。离职前最后一次看病时，我因没有到公司指定的医院看病，也未提交该指定医院的就诊资料，公司就不准休假。随后，公司还以我旷工3天构成严重违纪为由，解除了我的劳动合同。”邹睿说，因不认同公司的做法，她以公司限制员工选择医院就诊的权利、违法解除劳动合同为由申请仲裁，而且获得了仲裁和一审法院的支持。

然而，二审法院认为，公司的做法系对长期病假人员的合理管理，并不违反法律规定。公司依据《员工手册》解除与邹睿的劳动合同属于合法解除，无需支付赔偿金。据此，该院于1月15日作出撤销原审判决、公司无需支付57240元赔偿金的终审判决。

### 未到指定医院就诊 员工请假未获批准

邹睿说，她于2005年10月8日入职后一直在公司工作，离职前已担任了3年的企划科科长职务。在职期间，公司与她签订多份劳动合同。自2016年10月起，她因患病多次请休病假。

“2018年12月29日，公司向发送《指定医院就诊告知函》，告知我应在北京某三甲医院就诊。后因治疗效果欠佳，公司又于2019年3月5日向我发送第二份《指定医院就诊告知函》，将就诊医院指定为地处东单的另外一家三甲医院。”邹睿说，这家医院虽然条件不错，但从家里去医院非常不方便。

尽管邹睿不同意公司指定的第二家医院，但公司工作人员在

发出告知函的同时，通过微信告诉她：下次看病必须去指定的第二家医院。

“一个人什么时候发病、到什么地方看病，应当根据病情及离医院远近等实际情况决定，公司指定员工必须到某某医院看病的做法不合理，也是不正确的。”邹睿说，2019年3月15日再次看病时，她未到公司指定的医院。不过，为了请假，她把自己就诊医院的诊断证明、处方等资料全部提交给了公司。

然而，公司工作人员于2019年3月15日向邹睿发送微信，内容是：“在公司已经为你指定就诊医院的情况下，你未到指定医院就诊，因此，不批准此次病假申请。”随后，公司以其未按规定到指定医院就诊并提交指定医院病假申请资料为由，对其未上班的4天时间按旷工处理。同时，依据《员工手册》相关规定，以其严重违反公司规章制度为由，向其发出解除劳动合同通知书。

### 员工认为公司违法 要求支付经济赔偿

收到解除劳动合同通知书后，邹睿以公司的行为违法为由向劳动争议仲裁机构申请仲裁，请求裁决公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金57240元。仲裁裁决支持其请求后，公司不服该仲裁裁决向一审法院提起诉讼。

公司诉称，其系合法解除劳动合同关系，无需向邹睿支付赔偿。其提交的证据有《员工手册》《指定医院就诊告知函》等。该手册规定：请病假超过2日以上者，公司可视具体情况要求员工出具证明或公司指定医院开具证明（附病情报告）。请病假1天者，经主管人事部门确认、公司负责人批准后可确认病假。未依规定办理手续证明者，一律以旷工论。

公司主张，邹睿因腰椎间盘突出出长期休病假，依据《员工手

册》相关规定为其指定了就诊医院。因其未按照要求到指定医院就诊并履行请假手续，故依照《员工手册》相关规定，认定其行为属于旷工。基于此，公司解除邹睿的劳动关系属合法解除，不应支付违法解除劳动合同赔偿金。

邹睿不认可《员工手册》的真实性及证明目的，辩称其未同意将就诊医院调整为公司指定的第二家医院，且其已提交未上班期间的病假证明书。在此情况下，公司以所谓的规章制度认定其系旷工并解除劳动合同属于违法解除，应当支付赔偿金。此外，公司指定医院的做法违反法律规定，侵害了员工的自主就医权。

一审法院认为，用人单位与劳动者解除劳动合同应当有合法依据；因用人单位作出解除劳动合同而发生劳动争议，用人单位负举证责任。本案中，邹睿因患病进行就医治疗系劳动者应当享有的权利，公司提出必须到其指定医院就诊的要求过于严苛，超越了用人单位的合理管理范围。

现有证据显示，邹睿已将病假证明邮寄送达公司，而公司以其未到指定医院就诊、未提交指定医院病假申请资料系旷工，并以其严重违反公司规章制度为由解除双方劳动关系。一审法院认为，公司此举缺乏事实与法律依据，系违法解除，应向邹睿支付违法解除劳动合同的赔偿金。鉴于仲裁裁决的数额未超过相关法律规定，一审法院予以确认。

据此，一审法院判令公司于判决生效后7日内支付邹睿违法解除劳动合同赔偿金57240元，驳回公司的诉讼请求。

### 为防员工“泡病号” 公司可以指定就医

公司不服一审判决，向二审法院提起上诉。除坚持原诉求、原理由外，公司认为，其制订规

章制度是加强管理不可或缺的环节，其出于管理需要采取措施避免部分员工“泡病号”现象无可厚非。

二审中，公司提交路线图，证明从邹睿居住地到第二家指定医院就诊更方便。邹睿称其有时候在另外一个地方住，到该医院看病实际上并不方便。

二审法院补充查明：2019年2月版《员工手册》第4章规定：“申请连续病假超过15天的，应到公司指定医院就诊，并按规定提交指定医院开具的申请病假的资料。”“旷工的情形包括无故不出勤的、未按规定履行请假手续的、未按规定提交请假资料、未按照规定到指定医院就诊并提交病假申请资料。”“连续旷工3天或者月累计旷工满3天者开除。”邹睿认可签收了该《员工手册》，但称其没学习过。

根据查明的事实，邹睿患腰椎间盘突出后，除产假外自2016年10月至2019年3月22日以患病为由长期请病假，休假时间远超正常的请假时间。在此期间，公司先后指定其到两家三甲医院就诊。可是，其在第二次指定医院后，未到该医院就诊。对此，邹睿的个人解释是不方便。而从居住地看，其到指定医院比去实际就诊的医院近很多，且该指定医院比其就诊医院管理规范、医术高超。因邹睿对做法不能作出合理解释，公司对其两年有余的休假真实性产生怀疑是合理的。

鉴于《员工手册》系经民主程序制定并已向全体员工公示，公司对长期病假人员加强管理不违反法律规定，二审法院认为，公司依据《员工手册》解除与邹睿的劳动合同属于合法解除，无需支付赔偿金。因公司的上诉请求具有事实及法律依据，一审法院判决公司赔偿有误，依照《劳动合同法》第39条、《民事诉讼法》第170条第1款第2项规定，二审法院判决撤销原审判决，公司无需向邹睿支付赔偿金。

## 因无病历不能认定工伤 丢失病历的医院须赔偿

编辑同志：

受工伤后，我因申请工伤认定需要向社保机构提供自己的住院病历及其他资料。可是，当我要求治疗医院提供入院记录、治疗记录、出院记录等病历时，竟被告知纸质版已经全部丢失，电子版病历也因其电脑受病毒侵害无法查找。由此，我一直未能工伤认定。

请问：我能否要求医院赔偿？

读者：刘丹丹

刘丹丹读者：

你有权要求医院赔偿。一方面，医院丢失病历资料违反了自身的法定义务。《医疗机构病历管理规定》第三条、第五条分别规定：“医疗机构应当建立病历管理制度，设置专门部门或者配备专（兼）职人员，具体负责本机构病历和病案的保存与管理工作。”“医疗机构应当严格病历管理，严禁任何人涂改、伪造、隐匿、销毁、抢夺、窃取病历。”

《民法典》第一千二百二十五条也指出：“医疗机构及其医务人员应当按照规定填写并妥善保管住院志、医嘱单、检验报告、手术及麻醉记录、病理资料、护理记录、医疗费用等病历资料。患者要求查阅、复制前款规定的病历资料的，医疗机构应当提供。”

《医疗机构管理条例实施细则》第五十三条进一步明确：“医疗机构的门诊病历的保存期不得少于十五年；住院病历的保存期不得少于三十年。”

与之对应，医院的电脑版病历资料因病毒侵害导致无法查找或许情有可原，但纸质版病历资料全部丢失，则于法于理均说不通，其应当依法承担相应的法律责任。

另一方面，医院必须赔偿损失。《工伤保险条例》第十八条规定：“提出工伤认定申请应当提交下列材料：（一）工伤认定申请表；（二）与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料；（三）医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）。”

本案中，正因为医院遗失病历，才导致你无法提供第（三）项所涉材料，进而获得工伤认定，此举必然给你带来直接的经济损失。

对此，《民法典》第一千二百一十八条、第一千二百二十二条分别规定：“患者在诊疗活动中受到损害，医疗机构及其医务人员有过错的，由医疗机构承担赔偿责任。”如果有“隐匿或者拒绝提供与纠纷有关的病历资料”“遗失、伪造、篡改或者违法销毁病历资料”情形之一的，可以推定医疗机构存在过错。

由此来看，无论是认定医院存在过错，还是推断医院存在过错，医院均须承担赔偿责任。

廖春梅 法官

## 2021年春节期间加班工资怎么算？

□本报记者 张晶

2021年春节越来越近了。如果在春节期间加班，加班工资该怎么算呢？记者近日从北京市人力资源和社会保障局了解到，用人单位可以通过集体协商等方式，妥善安排包括外来务工人员等职工在内的工作和休息时间，并依法足额支付工资。用人单位安排职工在春节和休息日加班的，应当依法支付加班工资或者根据职工意愿安排补休。

今年春节共7天假期，从2月11日开始到2月17日终止。其中，2月12日、13日、14日为法定节假日，2月11日、15日、16日、17日为调休的休息日。

根据《北京市工资支付规定》，实行标准工时的用人单位，安排劳动者在法定节假日和休息日加班，支付的加班工资是不同

的。在法定节假日加班的，用人单位应当按照不低于日工资基数或者小时工资基数的300%支付加班工资，不能用调休或者补休来替代。在休息日加班的，用人单位应该先安排同等时间的补休，不能安排补休的，按照不低于日工资基数或者小时工资基数的200%支付加班工资。需要注意的是，不管是300%还是200%的加班工资，都是用人单位在支付劳动者月工资之后，再另外支付的。

据了解，三种工时制度的加班工资的计算公式分别为：三倍日工资=加班工资的计算基数÷21.75×300%；双倍日工资=加班工资的计算基数÷21.75×200%；每小时加班工资=日加班工资÷8（21.75天为平均每月计薪天数）。

## 入职半年没签合同 公司应付二倍工资

常律师：

您好！我是去年入职的公司，距今为止已经六个月了。但是，公司一直没有与我签订劳动合同。请问：我是否可以要求公司支付没签劳动合同的钱？感谢您的答复。

答：

《劳动合同法》第十条、第八十二条中规定，“已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。”“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”据此，您可以向用人单位主张自用工之日起超过一个月不满一年未订立书面劳动合同的二倍工资。

法条链接：

《劳动合同法》

第八十二条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

北京司法大讲堂 协办  
常鸿律师事务所

**常律师信箱**

免费咨询热线：  
**13601074357**

lawyerchang@188.com

