

为“拼”假期丢工作，不值！

每逢“五一”等小长假的到来，就会有人采取“假期不够，病假来凑”等办法，将病假和“五一”假期拼凑成一个大长假，然后尽兴地玩。说实在话，有病请假无可厚非，把病假与其他假期拼在一起休息可以理解，用人单位遇到这种情况也通常会一概照准。

但是，如果请假者没病装病，采取编造、变造、夸大病情来骗取假期，其性质就另当别论了。以下3个案例表明，谁要是说谎，轻则会丢掉诚信，重则会失去工作。

【案例1】 编造病情拼假，公司有权解聘

2020年4月底，温女士为了通过请病假实现与“五一”假期拼假，以便有更多时间游玩，就编造了“突发疾病，急需请假一周”的谎言。此后，她通过别人向公司转交了相关虚假证明。

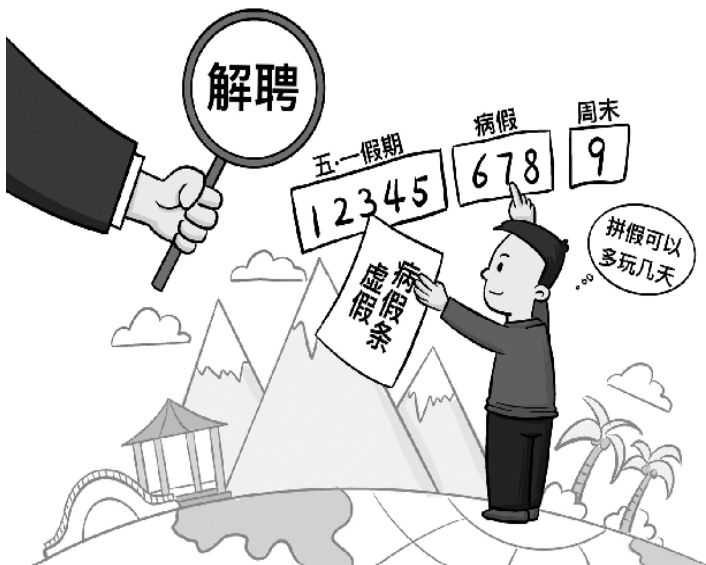
岂料，事情的真相很快被戳穿。公司将温女士骗取的假期记载为旷工，并以其行为严重违反公司的规章制度为由解除了她的劳动合同。

【点评】

公司的做法并无不当。

《劳动合同法》第三条第一款规定：“订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。”即诚实信用是劳动合同的基本原则之一，它要求用人单位和劳动者都必须讲求信用、恪守诺言、诚实不欺，在追求自己利益的同时不得损害对方利益。

本案中，温女士用虚假材料



郇怡明 插图

编造请假事由，无疑是对诚信原则的违反。相应地，公司批准她的病假申请不属于真实意思表示。在此基础上，公司有权撤销已批准的病假并按旷工论处，同时，可依据规章制度规定对温女士行使解聘权。

【案例2】 变造病情拼假，公司有权解聘

为了有充足的时间陪女友游玩，朱先生于2020年4月底向公司提交请假条，并附上了医院证明：患急性肝炎，建议休息一周。公司据此批准了朱先生的请求。可是，朱先生休假后一返回公司便遭到解聘。

原来，公司发现朱先生提交的医院证明的落款时间被涂改过。经查询核实，发现朱先生的

疾病发生在2018年。由此，公司认定朱先生提供的医院证明系变造的。

【点评】

公司的做法无可厚非。

朱先生的请假虽然得到了公司同意，但朱先生变造病假证明骗取批准的行为构成欺诈。

《民法典》第一百四十八条规定：“一方以欺诈手段，使对方在违背真实意思的情况下实施的民事法律行为，受欺诈方有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。”

据此，在公司不认可朱先生请假行为效力的情况下，朱先生的请假和公司的准假行为从一开始起便没有法律约束力。相应地，公司有权依据其规章制度将朱先生解聘。该解聘行为的法律依据是《劳动合同法》

第三十九条第（二）项规定劳动者“严重违反用人单位的规章制度的”用人单位可以解除劳动合同。

【案例3】 夸大病情拼假，公司有权解聘

2020年4月底，李先生向公司提交了医院的医疗费单据、请假条，称因不慎摔伤，遵医嘱需要全休半个月。据此，公司批准了李先生的请求。

10天后，公司发现李先生摔伤属实，但伤情轻微，对行动没有什么影响。其之所以夸大其词，只是为了请病假与“五一”假期拼假。

随即，公司依据双方在劳动合同中约定，以李先生连续旷工4天以上为由决定将其解聘，让李先生立即“走人”。

【点评】

公司的做法并无不妥。

《劳动合同法》第一条规定：“为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，制定本法。”即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。本案中，李先生夸大病情骗取假期，其行为明显与该法律规定相悖。

《劳动合同法》第三条第二款规定：“依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。”根据该规定，在李先生已经违约的情况下，公司可以依据劳动合同约定将其解聘。

颜东岳 法官

公司实行日薪制也应缴纳生育险

编辑同志：

我所在公司实行日薪制，按照计件工资每天结清员工的工资。我生育小孩后，才知道公司没有给我办理生育保险。公司这种做法，导致我无法向社会保险经办机构报销生育医疗费用、发放生育津贴。面对我索要赔偿，公司以工资按日结算，其没有为我办理生育保险的法定义务为由拒绝。

请问：公司的理由成立吗？

读者：肖丽丽

肖丽丽读者：

公司的理由不能成立。

一方面，公司的做法违反了自身的法定义务。

《社会保险法》第五十三条规定：“职工应当参加生育保险，由用人单位按照国家规定缴纳生育保险费，职工不缴纳生育保险费。”即依法为职工办理生育保险，是每一个用人单位的法定义务。只要职工与用人单位具有劳动关系，任何用人单位都不得以任何理由拒绝办理。

《劳动合同法》第七条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”由此来看，公司实行计件工资制与是否与员工建立劳动关系没有联系。本案中，由于公司已对你实际用工，不论其实行什么样的工资制度，均不影响你与公司之间劳动关系的存在。既然双方存在劳动关系，你又属于公司职工，故公司必须依法为你办理生育保险。而公司的做法，明显与法律规定相违。

另一方面，公司应当承担赔偿责任。

《企业职工生育保险试行办法》第十三条规定：“企业虚报、冒领生育保险津贴或生育医疗费用的，社会保险经办机构应追回全部虚报、冒领金额，并由劳动行政部门给予处罚。企业欠付或拒付职工生育津贴、生育医疗费用的，由劳动行政部门责令企业限期支付；对职工造成损害的，企业应承担赔偿责任。”

该规定中的生育津贴，是对女工因生育而离开工作岗位期间给予的生活费用，可按本企业上年度职工月平均工资，或依据女工生育之前的基本工资和物价补贴标准支付，期限不少于98天。生育医疗费用包括生育的医疗费用、计划生育的医疗费用以及法律、法规规定的其他项目费用。

本案中，由于公司没有为你办理生育保险，导致你无法从社会保险经办机构享受相关待遇，使你遭受对应损失，故公司应当承担赔偿责任。

颜梅生 法官

用人单位不可对“三期”女工单方调岗降薪

【案例】

蒋女士在一家公司担任行政经理职位。2020年1月，她发现自己怀孕后将情况告知直属领导。随后，公司以孕妇不能负担工作任务为由与蒋女士协商调岗，但蒋女士认为怀孕并不影响她的日常工作，没有答应调岗安排。

蒋女士以为此事就这么过去了，没想到1个月后，公司向她发出《员工调岗通知书》。该通知载明：因不能胜任原岗位工作，经双方协商一致，蒋女士自行政经理岗调至行政主管岗，调岗后工资从8000元/月降为5000元/月。

蒋女士签收《员工调岗通知书》时，在回执上注明：“不同意调岗。公司不能证明本人不胜任原岗位工作，也未出具相关文件证明。本人自入职至今从未看到过公司相关制度、规定、考核方案等及对本人的工作考核，故不认可公司单方面说法，公司也未与本人协商一致，本人不同意调岗（降职）及降薪。”

尽管如此，公司仍然单方面对蒋女士降岗降薪。

2021年2月，蒋女士从公司离职，随即申请劳动争议仲裁，

要求公司支付其被调岗后的工资差额。

仲裁庭审理时，公司主张调岗降薪是因为蒋女士未通过考核，并提交《员工考核表》4份，显示考评日期分别在蒋女士调岗前、后，均显示蒋女士绩效考核未通过。蒋女士对该证据真实性不予认可，且“被考评人”栏均未见蒋女士签字。

经审理，劳动争议仲裁机构于近日裁决支持了蒋女士的仲裁请求。

【评析】

劳动争议仲裁机构的裁决结果是正确的，该裁决有效维持了处于“三期”之中的女职工合法权益。

一方面，公司单方调岗行为涉嫌违法。

根据《劳动合同法》第40条规定，包括“三期”女工在内的劳动者如果不能胜任现有岗位，用人单位有单方调岗的权利。但是，认定劳动者不能胜任工作，用人单位至少要做到以下三点：一是应当有充分的证据证明劳动者不胜任现有工作，即该劳动者确实不能按照单位的要求完成劳动合同约定的任务或者同工种岗位人员的工作量。二是应制定有员工绩

效管理制度，明确目标设定、考核流程和考核等环节，然后按考核程序进行考核。三是程序要合法。由于绩效考核涉及到劳动者的切身利益，因此考核结果应当与劳动者见面，让劳动者签字确认。

本案中，公司并未出具相关文件证明蒋女士不胜任原岗位工作，考核结果也未经蒋女士签字确认。因此，在程序近乎完全缺失的情况下得出的绩效考核结果之正当性、合理性应当予以否定。相应地，公司有关蒋女士是因不能胜任工作而予以调岗的说法，不能获得裁判机构的认可。

另一方面，公司降低蒋女士的工资也是错误的。

《女职工劳动保护特别规定》第5条规定：“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。”该规定表明，即使用人单位为了照顾“三期”女职工，经协商调岗或改善相应的工作条件或减轻劳动量，其工资待遇也不应被降低。

本案中，蒋女士离职后就“三期”期间的工资差额申请劳动争议仲裁，没有超过1年的仲裁时效期间，仲裁机构对其诉求应当予以支持。

通过本案，在面临用人单位

侵犯自身合法权益时，“三期”女工应当如何保护自己呢？具体来讲，就是要做到以下四点：

一是要从自身行为上加以规范，主要包括不以个人原因提出辞职，不严重违反单位的规章制度，尤其是不能旷工。如果需要休息，应履行请假手续。

二是要特别注意留存证据。例如，被调岗时，要保存好调岗通知书，同时及时递交“不同意调岗意见书”并要求单位书面回应，与单位协商时注意录音等；遭解雇时，保存好解雇通知、拒签主动辞职的文件；被降薪或产假工资短缺时，保存好工资支付证明等。

三是在合法权益受侵害时应善于寻求权利救济。首先，可以向劳动监察部门投诉，这样解决问题更快。如果经投诉未能解决，可以向劳动争议仲裁委申请仲裁。对仲裁裁决不服的，还可以自收到裁决书之日起15日内向法院起诉。

四是要注意仲裁时效期间的规定，即应当从知道或应当知道其权利被侵害之日起的1年内申请劳动仲裁，如果属于拖欠工资争议，则应当自劳动关系终止之日起1年内申请仲裁。超过1年时效期间的，法律不再予以保护。

潘家永 律师