

协商解除劳动关系期间向公司出具虚假病假证明

# 公司能否以违纪为由辞退员工且不支付经济赔偿?

□本报记者 赵新政

按照《劳动合同法》第39条规定,劳动者严重违反用人单位的规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。同时,该劳动者无权依据本法第46条、第87条规定向用人单位索要经济赔偿金或赔偿金。胡鑫源(化名)因提供虚假病假证明,被公司以严重违纪为由即时辞退,但他认为公司构成违法解除劳动合同,应当向他表示赔偿。

对此反常举动,胡鑫源的解释是时间点比较特殊。当时,公司正在与他协商解除劳动合同事宜,既不要求他到公司上班,也不让他做公司的事,唯一的要求是他在暂停工作期间不得与其他单位建立劳动关系。在这种情况下,他根本无需请病假。因此,不要说他请假原因虚假不构成违纪,即使不请假也不属于违纪。

公司不认同胡鑫源的主张,双方将争议诉至劳动争议仲裁机构及法院。在仲裁支持胡鑫源的赔偿请求、一审法院否决胡鑫源的主张之后,二审法院认为,在双方解除劳动合同的意思表示达成一致,仅因补偿金额未谈妥期间,胡鑫源的行为不影响双方协商解除劳动关系的性质,故于9月8日判决公司向其支付经济补偿19万元。

## 正在协商解除合同 员工出具虚假假条

胡鑫源于2009年4月30日入职,公司与他签订了期限自即日起至2012年4月29日止的书面劳动合同。同日,胡鑫源签收包括《员工手册》在内的文件资料,作为劳动合同附件。

《员工手册》第30条规定:

员工未按公司规定履行请假手续并经其直接经理批准擅自不到办公场所上班、擅自离开工位、无合法理由拒绝履行工作职责,或休假期满后未经批准不按时上班者,一律按旷工处理。其他一些行为也可能被视为旷工,具体见手册和公司其他政策、规章和制度。第31条规定:公司有权扣除或向员工追索旷工期间的工资。员工连续旷工达到3个工作日,或累计2次旷工,经催告1次后未能改正的,属于重大违纪,公司有权立即解除劳动合同。

该手册第58条规定:超过2天的全薪病假需提交医院诊断证明,否则将被视为从停止工作日开始旷工。任何虚报病假或者于病假期间与其他单位建立任何劳动关系,从事兼职、对外提供劳务的行为均属于重大违纪。

2012年8月8日,公司与胡鑫源签订自2012年8月1日起的无固定期限劳动合同,约定其岗位为软件开发。2019年11月29日,公司负责人和人事经理张某与胡鑫源协商解除双方劳动合同,明确要求其自愿离职,双方当天未协商一致。第二天上午,双方再次协商解除劳动合同事宜,张某询问胡鑫源是否同意自愿离职,胡鑫源表示不同意,并要求如果公司坚持解除其劳动合同就构成违法解除劳动合同,应当向其支付赔偿金。

在谈话过程中,胡鑫源将一份病假条交给张某,要求病休3天,表示如果公司在其病假期间将其裁员就法庭上见。张某表示,病假期间不会裁员,要求他继续行政休假,但要求他将门禁卡交还给公司并强调病假仅有3天时间。

2019年12月3日,胡鑫源向公司邮寄一份病休证明,该证明的内容为:胡鑫源耳鸣持续、偶有头晕等,建议休7天,并加盖了医院的印章,签字医生为江某。

公司对该病休证明的真实性存疑,故到医院进行核实。经查,胡鑫源并未在2019年12月3日到医院挂号就诊。公司要求胡鑫源提供此次病休的病历资料,他回复称从外地回来后补交。

## 公司确认员工违纪 即时解除劳动合同

公司确认胡鑫源提交虚假病假证明后,依据《员工手册》第31条和58条规定,以严重违纪为由,于2019年12月7日向其送达立即解除劳动合同通知书。

胡鑫源不服公司决定,向劳动争议仲裁机构提出申请,请求公司支付其违法解除劳动合同赔偿金446292元、2019年度年终奖32000元。仲裁裁决公司向其支付38万元,驳回其他仲裁请求。

公司不服仲裁裁决,向一审法院提起诉讼。

为核实胡鑫源提交的病假证明是否属实,一审法院依法到医院进行调查核实。医院提供的相关文件载明,胡鑫源并未在该院挂号就诊,病假证明加盖的印章与医院印章不符,江某原系本院医生但事发时已退休。经双方质证,胡鑫源表示其当时身体确实患病,但也确实没有挂号就诊,而是找熟人开具的病假证明,原因是担心公司违法解除劳动合同才开具该证明。

一审法院认为,胡鑫源和公司之间构成劳动关系,双方应当按照约定和法律规定行使权利履

行义务。本案的争议焦点是公司解除劳动合同的行为是否违法。虽然双方协商过解除劳动合同事宜,但未协商一致,虽然公司收回了胡鑫源的门禁卡,但不能说明此行为构成解除劳动合同,胡鑫源当时也不认为公司此行为构成解除劳动合同,否则其没有必要申请休病假。在这种情况下,胡鑫源提供了虚假的病假证明,虽然其身体确有疾病,但是否停工休息应以医生开具的病休证明为准。其为了防止公司解除劳动合同,以“找熟人”的方式开具病假证明,不仅该病假证明不具有法律效力,其行为也不符合诚实信用原则,属于虚报病假。由此,可以认定公司的行为符合制度规定。

依据查明的事实,一审法院判决公司无需向胡鑫源支付违法解除劳动合同赔偿金。

## 病假证明虽然虚假 协商解除依然有效

胡鑫源不服一审法院判决,上诉称,公司本来就想将其辞退,但又不想承担法律责任。故在特定时刻,抓住特定事项,无限制地夸大员工的错误,此行为违背诚实信用原则。

胡鑫源称,其提交的录音、仲裁庭审记录等可以证明公司多次要挟他与公司达成协商一致解除劳动合同,在协商未果的情况下收取其办公电脑和门禁工卡。同时,公司于2019年11月30日强制其进入行政休假状态,该行为属非法解除劳动合同。

公司的委托代理人张某对行政休假的解释是:所谓行政休假就是公司要求员工在劳动合同履行过程中,或终止、解除前的一

定时期内不必到公司办公场所,或不必接触公司任何信息、系统,或不必履行职责,但在该期间内员工薪酬福利不变,须等待公司的进一步处理。

由此,胡鑫源主张,其在被强制行政休假状态下,不可能存在旷工和擅自离岗、离职等情形,更无任何虚构病假的理由和必要,故公司称其存在虚构病假行为不符合客观事实,缺乏正当理由。

二审法院查明,公司在与胡鑫源协商解除劳动合同时,要求其自愿离职,但未协商一致。此后,双方再次协商该事宜。期间,公司收走其工牌和电脑,同时认可协商过程中仅补偿金额未谈妥。后来,公司要求胡鑫源行政休假,亦未告知其何时上班。结合劳动合同约定的内容,应认定公司作出不再继续履行劳动合同的意思表示,并希望与胡鑫源协商解除劳动合同。胡鑫源不同意自愿离职,但随后移交工牌和电脑,该行为表明其对公司不再继续履行劳动合同的意思表示予以认可,双方解除劳动合同的意思表示达成一致,仅因补偿金额未谈妥。

二审法院认为,胡鑫源在休假期过程中出具两次病假条,虽然其第二次出具虚假病假证明有违诚信,但病假证明的出具时间在双方协商移交电脑和工牌之后,是公司要求胡鑫源行政休假期间,该行为不影响双方协商解除劳动关系的性质。

鉴于一审判决认定事实清楚,适用法律不当并导致实体判决欠妥,二审法院终审判决撤销原判,公司一次性支付胡鑫源解除劳动合同经济补偿金19万元。

## 员工停工留薪期满死亡 近亲属不能领工亡补助

编辑同志:

季某是公司员工,因遭遇工伤事故入院治疗。期间,公司按月支付给季某工资福利待遇。2021年4月,季某在治疗期限满12个月时,因伤势依然严重就没有申请劳动能力鉴定,但公司提出鉴定申请。经所在市劳动能力鉴定委员会鉴定,季某构成三级伤残。

此后,季某享受伤残待遇,按月领取伤残津贴。2021年7月底,季某病情恶化治疗无效死亡。人社局从工伤保险基金中给予了季某近亲属丧葬补助金和供养亲属抚恤金,但未给付一次性工亡补助金。季某的妻子、父母认为季某系因工死亡,人社局应该发给一次性工亡补助金。

请问,人社局的做法对吗?

读者:冯素玉

冯素玉读者:

人社局的做法符合规定。《工伤保险条例》第三十

九条第一款规定:“职工因工死亡,其近亲属按照下列规定从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金:(一)丧葬补助金为6个月的统筹地区上年度职工月平均工资;(二)供养亲属抚恤金按照职工本人工资的一定比例发给由因工死亡职工生前提供主要生活来源、无劳动能力的亲属……(三)一次性工亡补助金标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍。”

《工伤保险条例》第三十九条第二款规定:“伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡的,其近亲属享受本条第一款规定的待遇。一级至四级伤残职工在停工留薪期满后死亡的,其近亲属可以享受本条第一款第(一)项、第(二)项规定的待遇。”

上述规定表明,领取一次性工亡补助金的条件是职工因工死亡和伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡。因此,

季某是否属于在停工留薪期内死亡,是确定其近亲属能否有权领取一次性工亡补助金的关键。

《工伤保险条例》第三十三条第二款规定:“停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊,经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认,可以适当延长,但延长不得超过12个月。工伤职工评定伤残等级后,停发原待遇,按照本章的有关规定享受伤残待遇。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的,继续享受工伤医疗待遇。”

本案中,季某在停工留薪12个月期满后,未申请延长停工留薪期,而当季某所工作的公司提出劳动能力鉴定申请时,劳动能力鉴定委员会予以受理并组织了鉴定,这说明季某的停工留薪期是12个月。由于季某是在停工留薪期满后死亡的,其近亲属当然不能享受一次性工亡补助金待遇。

潘家永 律师

## 劳动者获得的离职补偿金需缴个人所得税吗?

常律师:

您好!

大学毕业后我与公司签订了3年的劳动合同。该劳动合同今年8月到到期,公司告诉我因受疫情等因素影响,公司经济效益不佳,如果续签劳动合同,我的工资只能是原来工资的80%。因此,我决定不再与公司续签劳动合同。请问:在这种情况下,我还可以要求公司给我经济补偿吗?若可以,公司给付的补偿金需要缴税吗?

答:

《劳动合同法》第四十六条规定:“有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:……(五)除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同,劳动者不同意续订的情形外,依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的;……。”

据此,在公司降薪的情况下,您有权不与公司续订劳动合同。待劳动合同期满终止时,您可以要求公司依法支付经济补偿金。

《财政部、国家税务总局关于个人所得税法修改后有关优惠政策衔接问题的通知》第五条规

定:“关于解除劳动关系、提前退休、内部退养的一次性补偿收入的政策(一)个人与用人单位解除劳动合同取得一次性补偿收入(包括用人单位发放的经济补偿金、生活补助费和其他补助费),在当地上年职工平均工资3倍数额以内的部分,免征个人所得税;超过3倍数额的部分,不并入当年综合所得,单独适用综合所得税率表,计算纳税。”

根据该规定,若您与公司解除劳动合同取得一次性补偿的收入在当地上年职工平均工资3倍数额以内,您就不用缴纳个人所得税。如果超出当地上年职工平均工资3倍,您应当就超出部分缴纳个人所得税。

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

