员工病情属于个人隐私

公司辞退不提供详细病情员工，违法！

□本报记者 赵新政

病假应当如何申请？一般来说，只要劳动者提供医院就诊证明，按照医生建议请假休息用人单位都会批准。谢钧（化名）所在公司为防止出现无病休假、小病大养等泡病假现象，对请假需要履行的手续、提供的材料作出了特别规定。

谢钧因病请假时向公司提交了医院证明，但公司还要求他提供病历、心理证明材料、费用凭据等资料。因他没有提供相应的材料，公司将他已休假天数按旷工处理，并以严重违纪为由解除其劳动关系。他认为公司此举违法，要求赔偿60多万元。

法院认为，谢钧提交的诊断证明书足以证明其因病需要休息，即便其提交的就诊材料不如公司要求的齐全，也不能推翻其因病需要休息的事实，公司由此认定其旷工缺乏依据。再者，谢某患病的细节属个人隐私，公司要求提供的资料应以必要为限，不应过分求全。因此，二审法院于9月14日终审判决支持谢钧的主张，驳回公司上诉请求。

未按要求请休病假 公司认定员工旷工

谢钧于2008年4月23日入职，2017年10月16日公司与他签订期限至2020年10月31日的劳动合同，约定其担任高级项目经理职务，月基本工资28661元。

2018年9月10日起，他开始休病假并向公司提交了病休的诊断证明书。同年12月29日，公司向他发送律师函，称其提交的病假文件缺少部分病历、心理治疗凭证、心理治疗单据、医药费凭据、心理治疗材料、精神分析治疗材料，要求他收函后向公司出具完整的请病假资料。否则，公司将其已休假时间视为旷工，并依法进行后续处理。

2019年1月16日，公司再次向谢钧发送律师函，称其配偶使用他的工作邮箱向公司及律师发送邮件，其将邮箱密码透露给第三方，并将工作邮箱交由第三方使用是错误的。另外，其一直未对欠缺的病假证明予以补充提交，应视为旷工。鉴于其行为已经构成严重违纪，公司决定解除其劳动关系。

谢钧认为，公司属于违法解除劳动关系，请求劳动争议仲裁机构裁决公司向其支付加班费、赔偿金等。

仲裁庭审中，公司提交的电子邮件显示，2019年1月14日18时10分，公司向谢钧的工作邮箱发送见面沟通邮件，内容为："肖女士，请于2019年1月15日前往律师事务所沟通相关请假事宜。"当日19时5分，谢钧通过邮箱回复称："明天有其他安排，抱歉！不能见面沟通。医生说可以在病历上写证明，证明我先生是从2018年8月就在该医院持续就诊。"

谢钧称，公司向他的工作邮箱发送了给其妻子的邮件，又给其手机发送了短信。这时，他才以妻子的名义给公司回复邮件，其没有泄露邮箱密码。另外，公司未向他支付加班费，并提交电子邮件截图，显示其曾在工作日外的时间发送电子邮件。

仲裁机构审理后，裁决公司支付谢钧2018年度未休年假工资5270.99元，驳回其他仲裁请求。

请假资料虽然不全 员工亦可因病休假

谢钧不服仲裁裁决，向一审法院诉称，公司辞退他的理由是他未按照规定提交病假证明、泄露邮箱密码。而事实是他已经向公司提交了病假证明，公司在办公系统中批准了他的病假申请，正常发放了病假工资，由此可说明公司对他的请假是认可的。

谢钧称其第一次就诊后，因工作原因仍坚持上班。2018年9月10日正式提出休病假申请，之后用年假顶替过病假。他每次请假都有就诊记录，且把原件都交给了公司，公司在OA系统已经批准。

公司辩称，2018年9月10日至12月24日，谢钧提请休病假，其提供有医院诊断证明，但没有完整的心理治疗材料、相应的费用凭据，缺少病历。公司催促其补充材料，其未予理会。根据公司规章制度相关规定，其行为构成旷工。另外，其妻子用他的工作邮箱回复邮件，显示其构成泄密，公司依此解除其劳动关系合法。

根据《员工手册》规定，加班需要提交加班申请且经公司批准。谢钧提交的邮件显示，是其同事、客户在上班时间要求他回复，他拖延至下班后才回复，这是他自己工作安排的问题，不能证明他存在加班。因此，公司不同意其支付加班费的诉讼请求。

一审法院认为，谢钧休病假时向公司提交了医院的诊断证明，该诊断证明足以证明其因病需要休息的主张，即便其提交的就诊材料不如公司要求的齐全，也不能推翻其因病需要休息的事实。因此，公司认定其构成旷工缺乏依据。

此外，公司向谢钧的工作邮箱发送了给他妻子的邮件，公司用谢钧的工作邮箱与第三人来沟通工作以外的事项在先，公司的行为本身对于其主张的保密义务就存在不谨慎的情形，公司因此以谢钧泄密为由解除劳动关系，缺乏依据，一审法院不予采纳。

公司对仲裁裁决的未休年假工资没有提起诉讼，一审法院不持异议。电子邮件的发送，可以在极短时间内完成，故谢钧发送电子邮件的行为，不足以证明其存在加班行为，对要求支付加班费的请求不予支持。

依据查明的案情，一审法院判决公司支付谢钧违法解除劳动关系赔偿金630542元、未休年假工资5270.99元，两项合计635812.99元。

疾病细节属于隐私 单位要求不能过分

公司不服一审法院判决，向二审法院上诉称，谢钧入职时即与公司签订《员工手册》《信息安全责任书》等法律文件，约定其遵守公司的各项规章制度及信息保密义务，如有违反，公司有权即时将其辞退。其以"抑郁状态"为由申请病假，但公司对其能否达到法定"精神病"病假的标准不知情，故催促其提供完整病历材料，而其没有提供，违反了相关制度规定。

公司认为，根据《劳动部关于贯彻〈企业职工患病或非因工负伤医疗期规定〉的通知》第2条规定，只能确诊为"精神病"才属于可适用医疗期规定的特殊疾病。而谢钧提供的诊断证明仅显示其处于"焦虑和抑郁状态"，并未确诊患有精神病，故不能适用医疗期的相关规定。其如因病确需休假，必须遵守公司的病假申请的制度。否则，即构成旷工。

二审法院认为，劳动者和用人单位的合法权益均受法律保护。根据《劳动合同法》第42条第3项规定，劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的，用人单位不得依照本法第40条、第41条的规定解除劳动合同。根据《职工工伤与职业病致残程度鉴定》规定，"抑郁、焦虑"属于工伤与职业病的一种表现。公司作为用人单位，对劳动者提交病假条后的身体状况表示关切属于应当，假如劳动者身体状况恶化，用人单位也负有不得解除劳动合同的法律义务。本案中，谢钧提交的诊断证明能够证明其存在抑郁状态且有建议休息的医嘱，即便其提交的就诊材料不齐全也应当休息。

此外，按照《民法典》第1034条规定，自然人的个人信息受法律保护。个人信息包括自然人的姓名、出生日期、电话号码、健康信息等。因此，谢钧罹患疾病的细节属个人隐私，公司要求其提供的病历、心理证明材料、费用凭据等应以必要为限，能够反映其患病就诊事实即可，不应过分求全，以免侵犯个人隐私，侵害患者权益。根据原劳动部的上述通知，"精神病"等特殊疾病的认定只涉及在24个月内不能痊愈需要延长医疗期的情形，故对公司的上诉主张，二审法院不予采信。

鉴于一审判决认定事实清楚，适用法律正确，二审法院判决驳回公司上诉，维持原判。

劳动合同未载明劳动报酬是否合法？

常律师：

您好！

两个月前我与公司签订劳动合同时，公司口头告诉我无试用期，工资每月5000元。但是，在劳动合同上并没有载明劳动报酬的具体数额。实际上，公司每月仅给我发4000元的工资。

请问：公司劳动合同上不载明劳动报酬合法吗？若不合法，我应如何维护我的合法权益？在这种情况下，我的工资应当如何确定？

答：

《劳动合同法》第十七条规定："劳动合同应当具备以下条款：……（六）劳动报酬……劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。"由此来看，劳动报酬属于劳动合同的必备条款，公司跟您签订的劳动合同未载明劳动报酬的做法不符合法律规定。

同时，《劳动合同法》第八十一条规定："用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。"因此，您可以向公司所在地的劳动行政部门投诉，由劳动行政部门责令公司改正。若公司的做法已经给您造成了损害，您可以要求公司承担相应的赔偿责任。

另外，《劳动合同法》第十八条规定："劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。"因此，您可以先跟公司重新协商具体的工资标准。若协商不成，则适用集体合同的规定。若没有集体合同，则实行同工同酬。

北京司法大讲堂
常鸿律师事务所 协办
常律师信箱
免费咨询热线：
13601074357
lawyerchang@188.com

被网络虚假招聘所骗 能否向网站索要赔偿

编辑同志：

李某在一家网站发布虚假招聘信息骗钱后，先前的应聘者曾7次向网站进行过举报，可网站没有理会。后来，包括我在内的19名的应聘者继续前往应聘并被骗。

请问：在李某已经潜逃并去向不明的情况下，应聘者能否要求网站赔偿损失？ **读者：杜欣婷**

杜欣婷读者：

应聘者可以要求网站赔偿损失。

一方面，涉网站违反自身的法定义务。

《互联网电子公告服务管理规定》第三条规定："电子公告服务提供者开展服务活动，应当遵守法律、法规，加强行业自律，接受信息产业部及省、自治区、直辖市电信管理机构和其他有关主管部门依法实施的监督检查。"

《互联网信息服务管理办法》第十三条规定："互联网信息服务提供者应当向上网用户提供良好的服务，并保证所提供的信息内容合法。"

上述规定表明，互联网信息服务提供者具有保证所提供的信息内容合法的义务，且主要表现为事前提示与事后监管。事前提示要求互联网信息服务提供者在用户注册时，需要对其发布信息的行为进行警示，告知其应该提供真实可靠的信息。事后监管则要求互联网信息服务提供者，在发现虚假信息后应该及时删除或断开链接，在接到权利人的通知或被侵权人的投诉后应该及时采取必要措施，对虚假信息进行删除、屏蔽、断开链接等。本案中，网站作为招聘信息服务提供者，自然也不例外。

可是，李某之所以能够使用化名，意味着网站没有要求其提供或审查其真实的名称和身份信息，在被人举报后，网站也没有采取有效措施防止损失的扩大，客观上也已经导致后来应聘者继续遭受损失。

另一方面，网站难辞其咎。

《民法典》第一千一百九十五条规定："网络用户利用网络服务实施侵权行为的，权利人有权通知网络服务提供者采取删除、屏蔽、断开链接等必要措施。通知应当包括构成侵权的初步证据及权利人的真实身份信息。网络服务提供者接到通知后，应当及时将该通知转送相关网络用户，并根据构成侵权的初步证据和服务类型采取必要措施；未及时采取必要措施的，对损害的扩大部分与该网络用户承担连带责任。"因此，你和其他被欺骗的应聘者可能要求网站赔偿损失。

颜东岳 法官