

不到指定医院复查病情便不批准员工病假

公司拒收假条并解聘患病员工构成违法

□本报记者 赵新政

对于患病员工，用人单位一般都会批准其休假治疗。这样做既是对员工的体贴关爱，也是对相关法律法规规定义务的履行。艾虹（化名）生病后，公司严格按照企业规章制度对她的休假治病事宜进行审批。可是，她的病情一直不见好转，加之她患的抑郁症，表面看起来又不像什么大病，因此，建议她到北京一家专科医院进行复查。

“公司怀疑我‘泡’病假，要求我到指定医院复查并完善请假手续。”艾虹说，她按照人事主管的要求到所在区医院进行复查，但公司认为她没有按要求去做。后来，她到北京另外一家主治精神疾病的专科医院进行复查，公司仍以不符合要求为由再次拒收她的请假申请。接下来，公司便以连续旷工3天构成严重违纪解除了她的劳动合同。由此，双方发生争议。

法院认为，对员工提交的病假证明的真实性进行核实用人单位的权利和职责。在艾虹已提交专科医院的《病假证明书》的情况下，公司仍要求其到公司自行指定的医院复查不具有合理性，亦忽视了对患病职工的身心关怀。因公司无正当理由不接收请假并解除劳动合同构成违法，故判令公司支付艾虹经济赔偿45517.81元。1月21日，二审法院终审维持原判。

公司提交的《催告复核通知书》显示：“艾虹：今天是2019年6月10日，根据公司规定，你须到指定医院检查复核，若有需要单位可陪同复查，现请你于6月15日下班前提供该医院复核相关病假请假手续有关材料。届时，如未提交复核病假请假手续，连续旷工满3个工作日将构成严重违纪，依据制度规定可解除劳动合同。”

艾虹对复核通知书、短信记录真实性认可，但人事主管董某告诉她必须经区医院检查复核，所以，她就到区医院进行复核。事后，公司说她未到指定医院复核构成旷工，这种认定违背事实。

艾虹提交区医院出具的《诊断证明书》载明，其就诊日期为2019年6月3日，临床诊断为焦虑（抑郁）状态、失眠，建议按医嘱服用药物、休息一月、随诊。北京某精神病医院出具的《病假证明书》载明，其处于抑郁状态，建议休假30天，落款日期为2019年6月12日。

公司质疑《诊断证明书》的真实性，称其通知艾虹前往指定医院进行复核而非区医院。公司认为，诊断证明仅仅是医生对生病职工病休提出的建议，但不是病休的决定书。根据相关规定，职工因生病需要休假的，公司具有合法的审核批准权利，在此份诊断证明书以前，公司获知艾虹以抑郁症为由长期泡病假，且活动明显不符合病理的特征，在此前提下，公司才提出合理的异议，并要求艾虹作出合理的解释。因艾虹没有作出合理解释，公司才为其指定医院进行复核。由于艾虹没有提交证据证明其病情达到必须离岗休治的程度，其擅自离岗构成旷工。

公司针对《病假证明书》质证称，艾虹在劳动仲裁开庭前并未向公司出示过，公司作出解除劳动合同决定时无从知道艾虹拥有该份材料，公司仅能根据当时的情况对艾虹作出相应的处理。

艾虹提交2019年6月5日其与人事主管董某的谈话录音，证明公司指定区医院复核，她已经去过区医院。此后，公司又要求她去指定医院，她向公司递交诊断

证明书，公司拒收。

此外，艾虹提交2019年6月17日其丈夫蔡某与人事主管董某的谈话视频，证明蔡某向公司提交《病假证明书》的情况。该视频显示，董某拒收该证明，称应当提交公司指定医院的病假证明。

结合查明的案情，仲裁机构裁决公司支付艾虹违法解除劳动合同关系赔偿金45517.81元。公司对该裁决有异议，向一审法院提起诉讼。

即使未到指定医院复查结果依然有效

经查，艾虹持区医院出具的《诊断证明书》向公司履行请假手续，公司以其未提交指定医院复诊结果为由不予收取。后艾虹家人持某精神专科医院出具的《病假证明书》向公司履行请假手续，公司仍以艾虹未提交公司指定的专科医院诊断结果为由不予收取。

一审法院认为，对员工提交的病假证明的真实性进行核实用人单位的权利和职责。在艾虹已提交专科医院的《病假证明书》的情况下，公司仍要求艾虹到其自行指定的医院复查不具有合理性，亦忽视了对患病职工的身心关怀。艾虹持有区医院的《诊断证明书》和精神病医院的《病假证明书》向公司履行请假手续，公司无正当理由不予接收，应当视为艾虹已经履行了相应的请假手续，故确认艾虹2019年6月3日至2019年7月11日系休病假。

公司称其解除劳动合同的理由是艾虹连续旷工3天，一审法院认为，该解除理由无事实依据，艾虹主张公司违法解除劳动合同具有事实依据，应当予以采信。据此，判决公司向艾虹支付违法解除劳动合同赔偿金45517.81元。

公司不服该判决提起上诉，二审法院认为，公司对艾虹病假存疑后有权要求复核，但其坚持要求艾虹仅可去某指定医院复核，缺乏合理性。再者，公司拒收艾虹复核后的专科医院证明书亦无正当理由，故判决驳回上诉，维持原判。

迟到1次罚款1000元 属变相克扣工资吗？

编辑同志：

我所在公司经过全体职工讨论通过的规章制度中规定：员工迟到一次，罚款1000元。公司与我的劳动合同中也有着相应内容。上个月，我因家中有事迟到两次，公司随即以照章办事为由从我的工资中扣除罚款2000元。

请问：公司的做法对吗？

读者：周月梅

周月梅读者：

公司的做法是错误的。一方面，“迟到罚款千元”违反了法律的强制性规定。

虽然《劳动合同法》第四条第二款规定：“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。”但其第一款同样指出：“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。”即并非经过职工代表大会或者全体职工讨论、与工会或者职工代表平等协商确定的规章制度，就必然对劳动者产生法律约束力，关键必须看该规章制度是否合法。

而本案所涉“迟到罚款千元”当属违法。因为《劳动合同法》第三十条规定：“用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。”《工资支付暂行规定》第十五条也指出：“用人单位不得克扣劳动者工资。”《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》第三条则进一步明确：“《规定》第十五条中所称‘克扣’系指用人单位无正当理由扣减劳动者应得工资（即在劳动者已提供正常劳动的前提下用人单位按劳动合同规定的标准应当支付给劳动者的全部劳动报酬）。”即在你已经提供正常劳动的情况下，公司具有无条件向你支付工资的法定义务。“迟到罚款千元”不仅严重违反了公平原则，而且等于变相扣你的劳动报酬。

另一方面，“迟到罚款千元”对你没有法律约束力。《劳动合同法》第二十六条规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；（三）违反法律、行政法规强制性规定的。”正因为“迟到罚款千元”属于第（三）项规定之范畴，决定了对你的约束力，也不能成为公司罚款的依据。而该法第二十八条指出：“劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。”

颜东岳 法官

合同约定解聘条件 员工否认构成违纪

2013年7月1日，艾虹与公司签订劳动合同，岗位为汽车装配工。此后，双方续签期限至2021年6月30日的劳动合同。合同约定艾虹在签订本合同时对公司规章制度已阅知，且公司采用以下途径中的任何一种方式对规章制度和劳动纪律进行公示，其均予以认同并承诺定期阅读和遵守：1.员工手册；2.公司内部电子局域网；3.劳动合同的约定附件等。

此外，公司提交职代会《员工手册》修订版及参会人员签到表、《员工违纪处理管理办法》等，证明艾虹已知晓并承诺遵守公司规章制度，应知晓连续旷工3个工作日将导致劳动合同解除的后果。

艾虹称对上述证据的真实性和证明目的均不予认可，称其没有在参会人员签到表上签字，公司也没有告知过她，她既没有收到《员工手册》也没有接受过相关培训。

公司提交2017年6月至2019年6月的考勤表显示，艾虹2019

年6月20日、21日、22日连续3天旷工。公司根据《员工手册》和《员工违纪处理管理办法》决定与艾虹解除劳动合同。

艾虹对考勤表的真实性认可，但对定性其构成旷工不认可，称其当时在休病假并非旷工。

怀疑员工小病大养 指定医院进行复查

艾虹不服公司解聘决定，要求公司向其支付违法解除劳动合同关系赔偿金。仲裁庭审理中，公司提交的手机短信载明：“艾虹你好，今天是2019年5月28日，根据公司要求，员工因病连续休假10个工作日或当月累计达到15个工作日仍需休假的，除住院治疗外，必须经公司指定区级医院检查复核。按照单位陪同复查，考虑区医院的建议，公司本着员工关怀的理念，帮助你查询北京某医院，现请你到北京某医院进行复查，并于6月3日下班前提供该医院复核相关病假请假手续，其中包括挂号、病历、缴费发票、病休证明、X光片结果等材料。否则，公司按照旷工处理。”

为留住人才自定高额违约金，公司事后能否反悔？

近日，读者苗丽丽向本报咨询说，她入职一家公司时，公司基于留住人才、显示诚意，在劳动合同中对她许诺：如提前将她解聘，愿承担30万元违约金。1月21日，公司因出售主营业务而决议解散公司，便以书面形式通知她将在30日后解除其劳动合同，但以违约金过高为由拒绝承担违约责任。

她想知道：公司可以不依约支付违约金吗？

法律分析

公司应当依约向苗丽丽支付违约金。

一方面，公司自定高额违约

金具有约束力。

《劳动合同法》第三条、第二十九条分别规定：“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。”“用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。”正因为《劳动合同法》中，仅规定劳动者应当向用人单位支付违约金的情形限于劳动者违反服务期或者竞业限制约定，而没有对用人单位向劳动者支付违约金的情形乃至金额作出禁止性规定，根据“法不禁止即自由”的原则，公司在合同中为自己设定高额违约金的行为并不违法。

另外，劳动关系具有人身与

财产双重属性，违约金数额的多少是公司苗丽丽遵循缔约自由原则的具体体现。公司为留住人才，对其许诺高额违约金以示诚意，所涉内容无疑系双方平等自愿、协商一致的结果，公司自然应当遵从。

另一方面，公司的行为构成违约。

虽然《劳动合同法》第四十条第（三）项规定“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的”，用人单位可以提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付

劳动者一个月工资后解除劳动合同。但《关于〈劳动法〉若干条文的说明》第二十六条已经对其中的“客观情况”解释为“发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等，并且排除本法第二十六条所列的客观情况。”

本案中，公司为追求自身经济利益最大化将主营业务出售并决议解散，系公司的自主经营行为，非外界客观因素所致，并不属于上述法律规定的客观情况。公司依此解除劳动合同无疑应当依据劳动合同承担违约责任。

颜梅生 法官