

# 医院诊断证明未注明休假时长 公司拒绝员工休病假是否违法?

□本报记者 赵新政

一般来说,凡是员工因病休假,单位都会予以批准。许凝丹(化名)也是这样,其因身体不适,经公司批准已经连续休假5个多月。然而,当她在最后一次休假期满前再次申请休病假时,公司却不予批准,理由是她提供的医生诊断证明只建议休息、未注明休假时长。

此后,公司以许凝丹未如期返岗且构成旷工为由将她解聘,她则以公司违法解除劳动合同为由索赔60余万元。法院认为,公司对员工请假有审核批准权,亦有权要求员工提供符合要求的请假证明。因许凝丹拒绝补开诊断证明无正当理由且构成旷工,公司的行为并无不当,遂于5月23日终审驳回许凝丹的上诉请求、维持原判。

## 病假单未写时长 公司不准员工休假

2019年10月1日,许凝丹与公司签订无固定期限劳动合同。合同约定其担任业务经理,月工资标准为基本工资2534元+绩效工资等。此外,双方还在《劳动合同书》第26条约定,许凝丹在与公司劳动关系存续期间全月累计旷工3天(含3天)以上,或者因旷工收到书面警告又犯同样错误的,视为严重违反规章制度或者严重失职,营私舞弊。若给公司造成重大损害,公司有权立即解除劳动合同。

2020年9月1日至2021年1月31日,许凝丹连续休5个月的病假。2021年1月26日,身在外地的许凝丹向公司提交当地一家中医院诊断证明。该诊断证明显示其患有结节性甲状腺肿、淋巴结肿大,建议休息、清淡饮食、调节情绪、不适随诊。许凝丹据此向公司继续请病假1个月。

2021年2月3日,公司出具《催促返岗通知书》,告知许凝丹1月26日的病假不予批准,要求其务必于2021年2月4日返岗工作,否则,缺勤日期将按照旷工处理。若构成违纪情形,将依据制度规定处理,直至解除劳动合同。

当日,公司还因许凝丹提供的诊断证明未写明休息时长与她进行微信沟通,要求她重新开具诊断证明。许凝丹回复称:“假条原件寄回去了,真伪可以去核实。如果造假,我可以告我。公司不认可只是单方不认可,我因身体原因暂时无法返岗。如果公司不批,想单方解除劳动合同,要按单方解除合同处理……”

2021年2月5日,公司通过微信向许凝丹发布放假通知,告知

其春节假期为同年2月5日至2月18日。2月19日,公司再次向许凝丹出具《催促返岗通知书》,告知其务必于2月20日返岗上班。同时,其已因旷工行为受到警告,但仍继续旷工,公司决定给予其严重警告处分。如接该通知后仍不报到,公司有权解除劳动合同。

## 员工辩称没有旷工 要求公司给付赔偿

2021年3月1日,公司向许凝丹出具《解除劳动合同通知书》,理由是许凝丹的旷工行为已经严重违反企业规章制度,根据《劳动合同法》相关规定及企业制度规定,决定即日起解除双方之间的劳动关系。

许凝丹不服公司决定,称其已经向公司提交医院诊断证明。因中医治疗周期较长,诊断证明无法确定具体的休息时长,法律对此也无强制性规定,在其身体确实患病、公司明知其无法正常返岗工作的情况下,其未返岗工作不构成无故旷工。另外,公司未举证证明其规章制度系合法制定,公司依据该制度解除劳动合同缺乏事实与制度依据,是违法的。

仲裁庭审理时,公司辩称,其解雇许凝丹的制度依据已经在劳动合同中予以明确,许凝丹对此明知。因许凝丹提交的诊断证明只注明休息,无法确定其休息的具体时长,公司已经多次要求其重新开具诊断证明,许凝丹拒绝开具诊断证明的行为属于怠于履行其权利。另外,2021年1月27日至5月7日,许凝丹未提供到医院就诊的相关证据,故可认定其不存在诊断证明所述不适随诊的情形。公司在解除劳动合同前先后两次催促返岗,许凝丹以其行为予以拒绝,在此情形下,公司

解除其劳动合同符合法律规定,是合法的。

许凝丹主张公司应当支付其2021年2月1日至28日的病假工资。公司主张其该期间为旷工,不应当支付工资。针对许凝丹提出的总计金额为60多万元的加班工资、违法解除劳动合同赔偿金等请求,公司一概予以否认。

2021年8月16日,仲裁裁决驳回许凝丹的全部请求。许凝丹不服该裁决,诉至一审法院。

## 补开证明理由正当 拒不返岗属于违纪

一审法院庭审时,为证明自己患病客观属实,许凝丹提交数份诊断证明、门诊病历以及医疗费票据。其中2020年10月30日、2020年11月13日、2020年11月26日、2020年12月24日在同一家中医院开具的诊断证明中均载明医生建议的休息时长。

一审法院认为,本案涉及的是否违法解除劳动合同的问题。根据原劳动部、国务院经济贸易办公室、卫生部、国家工商行政管理总局、中华全国总工会《关于加强企业伤病长休职工管理工作的通知》(劳险字[1992]14号)第二条“职工因伤病需要休假的,应凭企业医疗机构或指定的医疗机构开具的疾病诊断证明,并由企业审核批准”的规定,许凝丹向公司提供的诊断证明仅载明“建议休息”,未写明其病假时间。对此,公司要求许凝丹重新开具载有病假时长的诊断证明,结合其病情以及以往请病假所依据的诊断证明,一审法院认为,公司该项要求并无不当,许凝丹拒绝补开诊断证明缺乏正当理由。

在公司两次催促许凝丹返岗的情况下,许凝丹未按照公司的要求予以返岗,亦未按照公司的

要求重新出具诊断证明。从实体上看,一审法院认为,许凝丹未按照要求返岗应视为旷工,其旷工多日的行为已严重违反公司规章制度。从程序上看,公司在解除劳动合同前征得公司工会的同意。由此,可以认定公司与许凝丹解除劳动合同的行为合法。对许凝丹要求公司支付其违法解除劳动合同赔偿金的请求,一审法院不予支持。

关于2021年2月1日至28日期间工资问题。一审法院查明,公司通过微信告知许凝丹春节放假时间为2021年2月5日至18日,其中,2021年2月11日至17日含3天法定节假日,2月5日至10日、2月18日的5天为集中安排的年休假。2月其他期间,因许凝丹未按公司的要求提交1月27日之后的诊断证明,其病假事由不成立,亦未按照公司要求正常返岗,故公司将其认定为旷工并无不当。据此,一审法院判决公司支付许凝丹上述期间工资647.36元,驳回许凝丹其他诉讼请求。

许凝丹不服一审法院判决,向二审法院提起上诉。

二审院认为,许凝丹向公司提交的诊断证明未写明需要休息的具体时长,结合其病情及以往请病假所依据的诊断证明,公司要求重新开具诊断证明的行为并无不当。许凝丹拒绝开具,亦未按要求返岗,其拒绝返岗的行为构成旷工,已严重违反规章制度。双方签订的劳动合同明确约定,全月累计旷工3天(含3天)以上视为严重违反规章制度,公司有权立即解除劳动合同。故公司解除劳动合同的行为合法,且具有合同依据,许凝丹主张一审适用法律错误没有依据。

因许凝丹的上诉请求不能成立,一审判决认定事实清楚,适用法律正确,二审法院终审判决驳回上诉,维持原判。

## 递交辞呈后发现怀孕 员工还能要求撤回吗?

编辑同志:

我在公司已经工作3年,最后一份劳动合同期限至2023年1月4日。今年4月初,我申请调岗。由于公司不同意,我于5月9日提交辞职书。公司收悉后,让我6月9日办离职手续。其后,我因身体不适于5月15日上午到医院做检查,意外发现已怀孕6周。

得到怀孕的消息后,我随即就以自己怀孕6周为由书面申请撤销辞职书,要求继续履行劳动合同。可是,公司不同意。公司称我的辞职行为已生效,让我按期办理退工手续。我认为,自己在申请辞职时对自己怀孕的事实并不掌握,存在重大误解,辞职并非真实意思表示,而且法律规定单位无权辞退怀孕女工,公司的做法是违法的。

请问,公司的做法对吗?

读者:杨刘黎

杨刘黎读者:

该公司拒绝你撤回辞职申请并无不当。

首先,劳动者享有预告辞职权,但在提交辞职书后就不能任意反悔了。《劳动合同法》第三十七条规定:“劳动者提前30日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。”据此,劳动者的辞职书在用人单位收到后,其辞职行为即发生法律效力。这里“30日预告期”是法律赋予用人单位的权利。也就是说,劳动者提出辞职后,用人单位可以根据需要让其继续上班30天,也可以马上批准。

另外,用人单位收到辞职书后,一般会着手做相应的招聘或调岗工作。如果允许劳动者出尔反尔,无疑会影响用人单位的正常人事制度,加大招聘成本,这显然不公平。因此,劳动者提出辞职申请后,在“30日预告期”内是否可以再反悔,就得看用人单位的脸色了,主动权选择权完全在用人单位那里。除非辞职行为系重大误解所致,或者因受欺诈、胁迫等所致。

其次,不知晓自己已怀孕,这并不属于法律上的重大误解。根据规定,行为人对行为的性质、合同的内容等的错误认识,使行为的后果与自己的意思相悖,可以认定为重大误解。你声称辞职之意思表示不真实,系以在4月20日获悉怀有身孕之事实予以反推辞职之意思表示,这有违事物发展顺序,显然难以令人信服。尤其是你不知晓自己已怀孕,系对自身生理状况的认识错误,并非对辞职行为的性质的错误认识,故不属于重大误解的范畴。

最后,法律只是规定用人单位不得辞退“三期”女工,而对包括“三期”女工在内的劳动者主动辞职则无限制性规定。你提出辞职系对自身权利的处分,是否知晓自己已怀孕,这并不影响该处分为自己的法律效力。

综上所述,你的辞职申请不具有可撤销的事由,该公司的做法并不违法。

潘家永 律师

## 入职新单位未满一年可休带薪年假吗?

常律师:

您好!

从入职到现在,我已经在新单位工作半年多了。我想问一下,在这家单位工作没有满一年时,我是否可以享受带薪年假?

答:

《职工带薪年休假条例》第三条规定:“职工累计工作已满1年不满10年的,年休假5天;已满10年不满20年的,年休假10天;已满20年的,年休假15天。”

国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。”

《企业职工带薪年休假实施办法》第三条规定:“职工连续工作满12个月以上的,享受带薪年休假(以下简称年休假)。”第四条规定:“年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间,以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间,应当计为累计工作时间。”第五条规定:“职工新进用人单位且符合本办

第三条规定的,当年度年休假天数,按照在本单位剩余日历天数折算确定,折算后不足1整天的部分不享受年休假。前款规定的折算方法为:(当年度在本单位剩余日历天数÷365天)×职工本人全年应当享受的年休假天数。”

根据上述规定,即使您在这家单位的工作时间不满一年,如果您已经累计工作一年以上,还是可以向这家单位申请带薪年假的。如果单位拒绝您的申请,您可以向单位注册地或者单位的

实际用工地的劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁来维护您的合法权益。

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

