



# 公司对工伤职工开展9次病假真实性调查，稍有不从立即解聘 工会法律援助为受刁难职工讨还公道

□本报记者 余翠平

“我的案件已经结案，二审法院维持了一审判决，再次感谢工会律师给予的帮助！”近日，职工方某特意为工会法律援助律师王双凤送来锦旗，以表达对工会及援助律师的诚挚的谢意。据了解，方某负工伤后因请休病假受到公司刁难，其稍有不从便被公司解除劳动合同关系。经工会法律援助，他终于维护了自己的合法权益。

出、腰痛需休2周。  
此后，公司分别于2020年10月16日、10月29日、11月17日、11月26日、12月11日、2021年1月8日、1月21日，先后7次向方某发出《关于配合公司对病假真实性调查的通知》，要求他在指定时间分别至首都医科大学附属某医院、某特色医学中心进行复诊，目的仍是配合公司对其病假真实性进行调查。  
方某收到上述7份通知后，未依照公司指定时间到指定地点就诊，但他分别于2020年10月14日、10月28日、11月11日、11月25日、12月9日、12月23日、2021年1月6日、1月20日、3月4日共9次至北京市另外一家医院就诊，其伤性诊断结论均为腰部损伤、软组织损伤、腰椎间盘突出，该医院亦分别向他出具了休假证明。

即请求裁决公司向其支付：1. 2020年7月9日至2021年2月19日停工留薪期工资23680元；2. 2020年6月延长工作时间加班工资550元；3. 2020年末休带薪年休假工资5500元；4. 支付交通费2000元；5. 营养费4000元；6. 违法解除劳动合同赔偿金153000元；7. 2004年7月14日至2008年10月农民工养老保险待遇；8. 返还扣款200元；9. 2020年7月至2021年2月劳保补贴150元。

司就方某病假续假事宜与其联系时才知道其电话号码已经变更，而其未及时在公司平台中更新个人信息，其行为亦违反公司规章制度，公司据此对其进行绩效考核并扣除部分款项有理有据，无需返还其所谓“扣款”。

三是公司与方某于2005年8月1日签署劳动合同，建立劳动关系。双方劳动合同建立后，公司已为其缴纳养老保险，无需向其支付2004年7月至2005年10月农民工养老保险待遇。

## 法院判令公司向职工给付经济赔偿

仲裁庭审理中，王双凤律师从以下几方面阐述公司解除方某劳动关系的行为属于违法：

一是方某停工留薪期结束后，其工伤仍未痊愈，无法返岗工作，期间向公司请假并提交了正规医疗机构出具的休假证明。公司对于方某提交的诊断书、病历及休假证明的真实性予以认可，且一直向方某支付病假工资至2021年2月18日。这些认可证据真实性及发放病假工资的行为，证明公司对于方某的伤情及需休息情况的真实性是认可的。

二是在前期就医过程中，公司均派两名员工陪同方某就诊。后来，方某直属领导王某多次通过微信通知由其自己到医院复查，并于2020年11月10日告知以后再去医院不用再给单位打电话了。在此期间，公司又屡次要求方某配合公司到市中心各大医院进行病假真实性调查，并对出行线路、时间、交通方式等作出苛刻要求，而不考虑疫情影响以及方某身体状况。方某配合公司调查两次后，由于身体原因无力再次配合，公司遂以其不配合做病假真实性调查为由与其解除劳动合同，公司此举于理不通，于法无据，有故意刁难之嫌。

针对方某的请求事项，公司提出3项答辩意见：

一是方某拒绝配合调查的行为严重违反公司规章制度，公司就此与其解除劳动合同系合法解除，无需向其支付赔偿金。

二是公司为了与员工保持顺畅沟通，要求员工个人相关信息变更时需及时在人力共享平台中维护更新。2020年8月17日，公

经审理，仲裁裁决支持方某大部分仲裁请求。公司不服该裁决，向法院提起诉讼。

依据查明的事实，法院认定公司构成违法解除劳动关系，遂判决公司应当向方某支付违法解除劳动合同赔偿金、农民工养老保险待遇并返还相应扣款。目前，公司已经履行该判决，方某已收到相应款项。

## 劳模律师说法

### 企业的非法利益不能凌驾于劳动者权益之上

北京市总工会法律服务中心工会劳模法律服务团成员邬锦梅律师点评：

本案中，劳动者与用人单位发生劳动争议时，已经在用人单位工作16年之久。劳动者发生工伤后，提供真实的病历即可证明病情的真实性。作为用人单位，涉案公司不仅不对受伤职工提供人文关怀，反倒在短短5个月内9次要求职工配合病情真实性调查，并以不配合调查为名解除劳动合同，该行为违反了《劳动合同法》第42条关于“劳动者工伤治疗期间，不得解除劳动合同”的规定。法院认为公司构成违法解除劳动关系是正确的，是合理合法的。

本案相关争议的解决，体现出工会法律援助团的律师不仅勤勉尽责，业务能力也很强。同时，也体现了法律援助制度在对弱势群体提供帮助，实现每个案件公平正义中起到了重大作用。本案例亦提醒用人单位，以人为本，合法经营，不能将企业的非法利益凌驾于员工利益之上。

协办单位：北京市总工会法律服务中心

## 工会律师帮职工提出9项索赔请求

尽管方某提交了9份相关医院出具的休假证明，但因其没有到公司指定的医院就诊，公司于2021年2月19日向他邮寄送达《解除劳动合同通知书》。理由是他病假期间不配合公司对病假真实性的调查、严重违反公司规章制度，公司决定于2021年2月19日解除双方于2014年7月14日签订的劳动合同。

方某不服公司决定，通过朋友介绍，前往密云区总工会寻求法律援助。经审核，方某属于农民工，符合法律援助条件。密云区总工会批准为他办理法律援助，并指派法律援助律师王双凤作为他的委托代理人。

王律师了解到，方某家境一般，收入不高，入职公司后工作勤勉、踏实肯干。工伤初期，他尽力配合公司所谓的病假真实性调查，但公司不顾其身体状况屡次恶意刁难，使其生活受到极大困扰。因公司违法解除劳动合同关系，使方某本不富裕的生活变得更加艰辛。

根据方某的诉求，王律师为他代书了仲裁申请书并指导他如何立案，同时，告知他需要准备哪些证据材料。依据相关证据材料，将其仲裁请求细分为9项，

## 公司9次要求职工配合核实病假

方某与公司在2004年7月14日建立劳动关系。2020年7月9日，方某在工作过程中腰部受伤。同年9月14日，北京市某区人力资源和社会保障局认定方某受到的事故伤害为工伤。方某的停工留薪期为2个月。此后，方某一直请假休息，其提交的最后一份病假单的休假日期至2021年2月19日届满。

2020年8月25日，即方某受伤一个多月后，公司向方某发出《关于配合公司对病假真实性调查的通知》，要求他于2020年9月1日上午9点30分前往北京某医院门诊，配合公司工作人员对其病假真实性进行调查。当天，方某来到该医院就诊，经诊断为腰椎间盘突出、周围神经炎，医生建议其全休1个月。

2020年9月7日，公司再次向方某发出《关于配合公司对病假真实性调查的通知》，要求方某于2020年9月10日上午9点30分前往某医院第一医院就诊，配合公司工作人员对其病假真实性进行调查。按照约定时间，方某来到该医院就诊，医院出具病假证明书，证明方某因患腰椎间盘突出

## 骑车下班途中自摔 能不能认定为工伤?

编辑同志：

我是某商贸公司的员工。一天傍晚，由于刮风下雨，我在骑电动自行车下班回家途中大风掀起我的雨衣，遮挡视线，加之路面湿滑，导致我摔倒受伤，造成左肩骨折。经医生诊断，我至少需要3个月才能基本康复。我认为自己是在下班途中发生事故的，应当属于工伤，然而，公司认为是我自己跌倒受伤，与他人无关，这不算交通事故伤害，不符合工伤认定的条件。

请问：我若自行申请工伤认定，那么人社局会作出认定工伤决定吗？

读者：骆宇

骆宇读者：

《工伤保险条例》第十四条第(六)项规定：“职工在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的”，应当认定为工伤。该规定包括三个要件：一是必须在上下班途中；二是受到交通事故伤害，或者受到城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害；三是职工本人不承担事故的主要责任或全部责任。据此，在上下班期间所受的伤害必须是由交通事故造成的，才有可能获得工伤认定，如果不是发生交通事故，而是自己跌倒、因他人受伤、突发疾病摔倒等都无法认定为工伤。所谓交通事故，根据《道路交通安全法》的规定，是指车辆在道路上因过错或者意外造成的人身伤亡或者财产损失的事件。你下班时在道路上骑车因雨衣被风掀起遮挡视线、路面湿滑而摔倒，应当属于交通事故。因此，符合“上下班途中”“受到交通事故伤害”这两个要件。

至于能不能认定为工伤，关键在于对交通事故责任归属的确定，即是否具备“非本人主要责任”这个要件。一般认为，交通事故责任的划分至少存在事故双方当事人，应当在事故参与人之间进行分配，而不能在受伤职工与自然气象等因素之间进行责任分配。

本案中，你所遭遇的是单方交通事故，由于缺乏其他事故参与人，又不能归责于天气等自然外力，故只能归责于你本人。换言之，在天气恶劣情况下，你更应谨慎骑车，尽到应有的道路交通安全注意义务，防范事故发生。然而，你未能尽到小心谨慎驾驶的注意义务，在事故中自身存在主要的过失，自然应承担事故主要责任甚至全部责任。由于你的情况不具备“非本人主要责任”这个要件，所以，你即使自行向人社局申请工伤认定，恐怕也难以被认定为工伤。

潘家永 律师

# 年假法定补偿的仲裁时效从何时开始起算?

常律师：

您好！

我2020年入职现在的公司，今年7月离职。从入职该公司开始，我就没有休过年假，公司也从来没有给我发放未休年假的补偿。

请问：若我现在申请劳动仲裁要求2020年的未休年假补偿，是否过时效了？

职工：韩珠

答：

《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》第19条规定：“劳动

者要求用人单位支付未休带薪年休假工资的，如何处理？对劳动者应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。劳动者要求用人单位支付其未休带薪年休假工资中法定补偿(200%福利部分)诉请的仲裁时效期间应适用《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款规定，即劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。考虑年休假可以集中、分段和跨年度安排的特点，故劳动者每年未休带薪年休假应

获得年休假工资报酬的时间从第二年的12月31日起算。”

依据上述规定，年休假200%的补偿属于福利部分，不属于劳动报酬，适用的是《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款规定，该规定指出：“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。”

同时，根据《职工带薪年休假条例》第五条第二款规定：“年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确

有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。”

综上，您2020年未休年休假应得的法定补偿的仲裁时效应当从2021年12月31日起计算一年。

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