

用人单位应如何避免“泡病假”情形？

基本案情

请假手续不符合要求，公司不批假员工拒上班

2020年9月1日至2021年1月31日，小贤连续休5个月的病假。2021年1月26日，小贤又向公司提交一份诊断证明。该诊断证明显示：诊断结节性甲状腺肿，建议休息、清淡饮食、不适随诊。据此，小贤向公司继续请病假1个月。

由于小贤提供的诊断证明未写明休息时长，公司于2021年2月告知小贤病假不予审批，要求其重新提交诊断证明，并多次催促其返岗。而小贤既未重新提交诊断证明，亦未及时返岗并回复公司：“暂时因身体原因无法返岗，如果不批，公司可单方解除劳动合同。”

2021年3月1日，公司以小贤多日旷工、严重违反规章制度为由与其解除劳动合同。双方为此产生争议，该案现已二审终结。

法院判决

诊断证明未写病休时长，公司有权要求补充完善

小贤认为，其已向公司提交诊断证明。因治疗周期较长，诊断证明无法确定具体的休息时长。再者，国家也无强制性规定，要求必须写明休息时长。因此，小贤认为自己不构成无故旷工，公司若解除其劳动关系属于违法。

原劳动部等部门联合发布的《关于加强企业伤病长休职工管理工作的通知》第2条规定：“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。”而小贤向公司提供的诊断证明仅载明“建议休息”，未写明其病休时间。由此，法院认为，公司要求小贤重新开具载有病休时长的诊断证明并无不当，小贤拒绝补开诊断证明缺乏正当理由。

另外，在公司两次催促小贤返岗的情况下，小贤未按照公司的要求返岗工作，亦未按照公司的要求重新出具诊断证明。从实体上看，小贤未按照要求返岗应视为旷工，其旷工多日的行为严重违反公司规章制度。从程序上看，公司在解除劳动关系前已征得工会同意。据此，法院认定公司与小贤解除劳动合同的行为合法，判决公司无需支付小贤违法解除劳动合同赔偿金。

小贤不服法院判决提起上诉，二审法院审理认为，原审认定事实清楚，适用法律正确，遂判决驳回上诉，维持原判。

法官提示

审理本案的法官认为，小贤之所以与公司产生争议，是其没有弄清以下几个问题：

问题1：用人单位能否拒绝员工病假申请？

病假是劳动者患病或非因工

负伤，经医生建议、用人单位批准停止工作治病休息的期间。旷工是指职工在正常工作日不请假或请假未批准的缺勤行为。两者概念虽相差甚远，但劳动者与用人单位常常在这两者之间发生争议，原因是劳动者认为自己因病休假有正当理由，用人单位则不这样认为。

《关于加强企业伤病长休职工管理工作的通知》第2条规定：“职工因伤病需要休假的，应凭企业医疗机构或指定医院开具的疾病诊断证明，并由企业审核批准。”据此，可以确认用人单位可以拒绝员工的病假申请。但是，在实务操作中，普遍的认识是只要员工提交的病假材料没有问题，也不违反公司的请假流程，用人单位原则上不能拒绝员工的病假申请。

问题2：用人单位能否要求员工提交病假补充材料，如何确定补充材料的范围？

在病假材料中，医疗机构出具的病假单是最核心的材料，而关于病休期间的建议是病假单的重要组成部分。目前，司法实践普遍支持用人单位要求病假员工提供合理补充材料的做法。本案中，小贤提交的诊断证明仅载明“建议休息”，并无就病休期间作出明确的建议，公司据此要求其重新出具诊断证明属于合理范围。

一般来说，除病假单之外，用人单位可以要求员工提供挂号、就诊、诊断证明以及医疗费等收费凭证，以证明病情及就诊

的真实性。关于补充材料的范围，建议用人单位将病假材料的明确要求落实在规章制度中。同时，应注意对特殊员工的适度保护。例如，不宜简单地将“三期”女职工的病假未补充个别材料界定为不符合病假申请。

问题3：用人单位如何避免“泡病假”情形？

为避免“泡病假”现象，用人单位应建立完善的病休假管理制度，这样做不仅有利于用人单位人性化管理，更能规范用人单位及员工行为，降低用人单位用工风险。

首先，用人单位制定并落实包含请假方式、请假时间、请假申请主体、请假材料、审批标准、审批权限、销假等一系列具体程序，有利于规范病休流程，强化制度的可操作性。

其次，用人单位在病休假制度中增加相应的福利救济或补充病休假手续等事后补救内容，针对医疗期满不能从事原工作的员工设立岗位调整制度。这种做法既能体现人文关怀，又可增进制度的合法合理性。

最后，用人单位通过制定关于违反病休假规定的复核和处罚机制，明确员工违反制度时需承担的不利后果，及时固定证据，既可规避用工风险，又可完善制度的有效执行性。对于涉嫌“泡病假”的员工，同样可通过制度要求其提供相应的病休材料或在必要情况下安排员工到医院复诊。唐玥 马宁 法官

下班途中遭遇交通事故 超龄农民工也可认工伤

编辑同志：

我是一名农民工，虽年满60周岁，但仍在一家公司任职。半年前，我骑行电动车在下班途中被李某驾驶的小车撞伤。交警部门认定，李某负事故的全部责任。当尚未享受养老保险待遇的我向公司索要工伤赔偿时，公司却以我已超过法定退休年龄、不能构成工伤为由予以拒绝。

请问：公司的理由成立吗？

读者：李志华

李志华读者：

公司的理由不能成立，即你所受伤害构成工伤。

一方面，到了法定退休年龄、未享受养老保险的农民工仍属于享受工伤保险的范围。

《工伤保险条例》第二条规定：“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织的职工和个体工商户的雇工，均有依照本条例的规定享受工伤保险待遇的权利。”

《工伤保险条例》第十四条规定：“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：……（六）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……”

上述规定并未将达到法定退休年龄后且未享受养老保险的人员排除在适用范围之外。

另一方面，到了法定退休年龄、未享受养老保险的农民工也可以享受工伤保险待遇。

《最高人民法院行政审判庭关于超过法定退休年龄的进城务工农民因工伤亡的，应否适用〈工伤保险条例〉请示的答复》即〔2010〕行他字第10号）文指出：“用人单位聘用的超过法定退休年龄的务工农民，在工作时间内、因工作原因伤亡的，应当适用《工伤保险条例》的有关规定进行工伤认定。”

《最高人民法院行政审判庭关于超过法定退休年龄的进城务工农民在工作时间内因公伤亡的，能否认定工伤的答复》即〔2012〕行他字第13号）文再次肯定了前述规定。

本案中，你是农民工，且是在下班途中遭遇交通事故，而交警部门又认定对方司机负全部责任，故公司不能拿你已达到法定退休年龄说事。相反，公司应当按照工伤认定程序为你申请工伤认定，并积极为你落实工伤待遇。

廖春梅 法官

通州区劳动争议调解中心用“三心”促调解

一个“战役”为职工挽回经济损失200余万元

□本报记者 余翠平

2022年4月，赵某从一家人力资源顾问公司离职，但公司一直未按照约定向赵某支付解除劳动合同经济补偿金。

为此，赵某携带与公司签订的离职协议来到通州区劳动争议调解中心（以下简称“调解中心”）寻求帮助，调解中心工作人员告诉他先向通州区劳动争议仲裁委员会申请仲裁。在调解中心的协调下，通州区仲裁委员会为赵某开通了仲裁立案绿色通道，将案件转至调解中心先行调解。这样一来，赵某在立案当天就进入了调解程序。

经过耐心询问，调解中心工作人员发现赵某入职人力资源顾问公司后，被该公司派遣到一家物流公司工作。考虑到赵某系劳务派遣用工，调解员建议将该物流公司作为共同被申请人。

随后，调解中心工作人员第一时间联系到上述两家公司。经过释法说明，两家公司均同意通过调解解决纠纷。经过调解员多次协调，赵某与公司在调解中心达成调解意向并签署了调解书，约定自调解书生效之日起7日内由人力资源顾问公司一次性向赵某支付解除劳动合同经济补偿金

25000元，物流公司承担连带责任。至此，该案处理完毕。

事后，人力资源顾问公司另外16名职工也与公司产生争议，并向调解中心寻求帮助。在调解中心工作人员的调解下，这些职工也与公司达成调解协议，且拿到了经济补偿金。经核算，这些调解工作合计为职工挽回经济损失200余万元，使职工的合法权益得到了有效维护。

回顾整个案件的调处过程，调解中心工作人员认为，要将调解工作做好，必须做到“三心”：即一有耐心，对待劳动者的咨询要

有耐心，在认真倾听其陈述的同时，注意了解、把握案件的细节，进而掌握整个案件要点，争取在调解中占据主动。二有责任心，对于劳动者的咨询，不仅要做到耐心解答问题，还要有责任心，把劳动者的事情负责到底。本案中，调解中心工作人员不仅指导劳动者如何立案，立案后还第一时间协调当事人进行调解，促进矛盾尽快解决。三有公心，时刻保持一颗公心，根据案件情况，依据法律规定，不偏不倚的调解。只有这样的调解，才能让当事人心悦诚服，并使双方之间的争议案结案事了。

职工在家加班时突发疾病死亡，是否属于工伤？

常律师：

您好！我有一个朋友，经单位审核，批准他在家中加班工作。近日，在加班过程中，他因劳累过度猝死。请问：他这种情况是否构成工伤？

答：

你朋友的死构成工伤，属于视同工伤的情形。

《最高人民法院第一巡回法庭关于行政审判法律适用若干问题的会议纪要》第28条规定，以及最高人民法院作出的（2017）最高法行申6467号裁定对该问题均作出了相应的解释。其具体内容是：

第一，根据《工伤保险条例》第一条规定，制定和实施该条例的目的在于对“因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿”，因此，理解“工作时间和工作岗位”，首先应当要看职工是否为了单位的利益从事本职工作。在单位规定的工作时间和地点突发疾病死亡视为工伤，为了单位的利益，将工作带回家，占用个人时间继续工作，期间突发疾病死亡，其权利更应当受到保护，只有这样理解，才符合倾斜保护职工权利的工伤认定立法目的。第二，《工伤保险条例》第十四条第（一）（二）（三）项认定工伤时的法定条件是“工作时间和工作

场所”，而第十五条视为工伤时使用的是“工作时间和工作岗位”，相对于“工作场所”而言，“工作岗位”强调更多的不是工作的处所和位置，而是岗位职责、工作任务。职工在家加班工作，就是为了完成岗位职责，当然应当属于第十五条规定的“工作时间和工作岗位”。第三，视为工伤是法律规范对工伤认定的扩大保护，的确不宜将其范围再进一步做扩大理解。但是，应当注意的是，第十五条将“工作场所”替换为“工作岗位”，本身就是法律规范对工作地点范围的进一步拓展，将“工作岗位”理解为包括在家加班工作，是对法律条文正常理解，不是扩大

解释。

根据上述规定，你朋友在家加班工作期间突发疾病死亡，应当依照《工伤保险条例》第十五条规定，视为工伤。

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

