

关于“病假”的那些法律问题

- 劳动者意外受伤后请病假,但未提交病历、诊断证明、病假单等相关材料,没有履行公司的请假程序,是否可以享受病假?
- 男子因腰痛、脚痛多次请病假,公司却发现其脚痛当天微信运动步数超1.6万,怀疑其“泡病假”。后以旷工为由,将他开除。双方闹上法庭,法院会怎么判?
- 员工请病假并出具诊断证明书照片,公司以存疑为由未批准。请假日员工未出勤,公司以旷工为由与其解除劳动关系,公司做法妥当吗?
- 患病长期请假后突然被解雇,上告法院维权,法院为何认定“公司解雇不违法”?

劳动者未履行请假程序,是否可以享受病假?

2018年5月卫某到A公司工作。2022年7月7日卫某意外受伤,自述电话向其班长、车间主任请假,但未向单位提交病历、诊断证明、病假单等材料。

自2022年7月7日至2022年9月15日,A公司未支付卫某工资。卫某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求A公司向其支付拖欠的工资11839.96元、支付病假工资8306.91元;确认解除劳动合同违法并由A公司支付违法解除劳动合同赔偿金41218.56元。

劳动人事争议仲裁委员会作出裁决,A公司一次性支付卫某2022

年1月至7月份扣发工资11629.39元,并驳回了卫某其他仲裁请求。卫某不服仲裁裁决诉至法院。

承办法官就案件审理过程中举证责任、案件事实认定、法律规定、劳动者的职业责任及用人单位的社会责任等方面,反复与当事人进行全面、细致的沟通。最终,在依法保障当事人合法权益的同时,双方达成调解:A公司于2023年4月20日前支付卫某劳动关系存续期间的各项费用共计20000元;卫某自愿放弃其他诉讼请求;双方劳动合同项下的一切劳动争议一次性处理完毕,其他事宜双方互不追究。

法官说法

本案中关于劳动者主张病假工资,劳动者是否实际存在病情及其是否依法履行请假程序是能否享受病假的两项关键考量因素。

本案例中卫某关于其病情的证据存在瑕疵,其在长达两个多月的时间里未上班也未向其所在单位A公司提交病历等资料,无法认定其有向A公司请病假并经过批准的事实。卫某陈述当时电话请假,但是没有留存证据。从案件审理的角度其未提交病历材料请病假,无法证明自己患病向单位请假的经过及单位审核批准病假的事实,无法享受医疗期,因此单位不支付其病假工资,并无不当。

患病长期请假被辞退 为什么这样解雇不违法?

2019年9月1日,王大姐应聘到劳务派遣公司后被派遣到长兴一家幼儿园当食堂阿姨。同年10月7日,王大姐因为身体不适开始请假,后来被确诊患乳腺癌。因需要化疗,2019年11月8日,医院建议王大姐休息5个月。此后王大姐便一直遵医嘱请病假。因王大姐身体原因无法保障工作,2020年2月13日,幼儿园向劳务派遣公司提出“不需要王大姐了”。3月2日,王大姐收到了劳务派遣公司的解除劳动合同通知书。

王大姐急了,向公司提出复工申请,但公司不同意,向公司要求赔偿,也协商不下。事情解决不了,王大姐就来长兴县人民法院起诉劳务派遣公司和幼儿园,提出解除劳动关系,但劳务派遣公司和幼儿园需共同额外支付一个月工资2000余元及经济赔偿金9000余元,病假工资9000余元,疾病救济费近3万元,合计5万余元。

“我是按照医嘱来请病假的,而且乳腺癌是特殊疾病,3月底医院又建议我休息1个月。请假都在医疗期,劳动合同法上说了,医疗期内用人单位不能解雇人的。”王大姐觉得,劳务派遣公司和幼儿园对她是劳动歧视。

劳务派遣公司认为,解雇王大姐没有不妥。2019年10月7日至2020年3月2日,王大姐请假天数为4个月21天,“早就超过法律规定的医疗期了,已经不在‘解雇保护期’内”。

经审理法院认为,王大姐被劳务派遣公司派至幼儿园工作,劳务派遣公司是用人单位,与王大姐具有劳动合同关系。而幼儿园作为用人单位,与她不具有劳动合同关系。因此,王大姐要求幼儿园赔钱,法院不予支持。

同时,法院还认定劳务派遣公司解雇王大姐不违法,且王大姐主张的疾病救济费无事实依据和法律依据,法院也不予支持。不过因劳务派遣公司没有提前30日以书面形式通知王大姐要解除劳动合同,根据劳动法相关规定,劳务派遣公司应额外支付劳动者一个月工资,约2300元。同时根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知,王大姐的月病假工资为本人工资的50%,总病假工资为6400余元(4个月21天)。

理清所有关系与钱款后,法院判决王大姐与劳务派遣公司的劳动关系于2020年3月2日解除,劳务派遣公司支付王大姐额外的一个月工资,病假工资合计8700余元,扣除已支付的5600余元及为王大姐代缴的社保个人缴纳部分2300余元,劳务派遣公司还需支付王大姐790余元。

法官说法

医疗期与我们通常了解的医嘱病假期不同,企业职工因患病或非因工负伤,需要停止工作医疗时,根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限,给予3个月到24个月的医疗期。

本案中,结合王大姐实际工作年限及在劳务派遣公司的工作年限,确定王大姐的医疗期为3个月。从2019年10月7日至2020年3月2日,其间王大姐请假天数为4个月21天,已超3个月的医疗期规定。在王大姐医疗期已满且身体不具备继续工作的条件下,幼儿园将她退回劳务派遣公司,劳务派遣公司将其辞退,不违反法律规定。

王大姐提出自己所患疾病为特殊疾病,医疗期是否可以延长,还是要在工作年限对应的基础之上,再由企业申请报主管部门批准才可以。

男子脚痛请病假,微信步数却超1.6万,公司能因“泡病假”将其开除吗?

小陈于2012年2月1日进入江苏某公司任职卷簧工。2019年2月25日,小陈通过微信告知公司人事经理,称自己“星期五上班把腰弄伤了”,并发送了医院出具的病假证明。随后3月,小陈因腰疼、脚疼到医院就诊,并将建议休息的诊断证明书拍照微信发给生产经理。经理让其把相关病假单、病历、检查报告等原件资料带来公司办理请假手续,小陈拒绝。3月25日,小陈至医院门诊治疗,病历记载医生以“跟骨骨刺”为由建议他休息3天。此后连续多日,小陈以脚痛为由继续请病假。小陈病假期间,公司发现其微信运动单日总计步数为16949步,认为小陈“泡病假”。4月3日,公司向小陈发出开除通知并告知工会,理由之一是“故意以病假为由骗取休假而旷工”。小陈遂申请

劳动仲裁,仲裁裁决公司系违法解除劳动合同,应支付小陈赔偿金118779元。公司不服,提起诉讼。

公司主张小陈在2019年2月22日至4月3日(除3月4日、5日)期间病情虚假,且提交病假单的同时,并未向公司提供病历原件资料。为证明小陈病情虚假,公司向提供了厂区门口监控视频和当日微信运动记录。视频显示小陈跑步进入厂区,微信运动记录显示小陈步数为16949步。据此,公司主张小陈右脚正常,不存在生病的事实。

小陈认为监控视频无法证明其装病,每天行走多少步属于正常,也系公司擅自推测。

法官说法

一审法院审理认为:劳动合同法赋予

了用人单位在“劳动者严重违反用人单位规章制度”等情形下解除劳动合同的权利,但用人单位对此应负举证责任。从小陈提供的门诊病历及其已经递交给公司的诊断证明书等材料看,小陈因腰痛、右脚痛等就诊并休息是事实,且相关诊断并非仅有小陈主诉,医院亦对小陈进行了检查。而影响微信运动步数的因素很多,不能以3月18日小陈微信步数多就推定其右脚正常,当日视频中跑步或步行也无法得出小陈病情虚假的结论。公司以此认定小陈属旷工显然依据不足。

综上,一审法院裁决公司与小陈解除劳动合同缺乏相应的事实依据,属违法解除,应支付赔偿金118779元。

公司不服,提出上诉。二审法院认为,一审判决认定事实清楚、适用法律正确,应予维持。故驳回上诉,维持原判。

员工请病假,公司可以不批准吗?

2017年2月28日,员工董某向公司申请在3月2日、3日休年假,但公司未批准。3月5日,董某在OA系统上向公司申请休3月1日至31日期间的病假,并提交了医院于3月2日出具的诊断证明书照片,其中的诊断及建议为:焦虑抑郁状态,休一个月。公司以对董某事后提交的诊断证明书存疑为由,未批准上述病假申请。董某3月1日至6日上午期间未出勤,后公司以董某旷工为由与其解除劳动关系。

北京市第二中级人民法院经审理认为:虽然董某在2017年3月2日至6日上午期间未出勤,但其3月5日在OA系统上向公司申请休病假,并提交了医院于3月2日出具的诊断证明书照片,其中的诊断及建议为:焦虑抑郁状态,休一个月;此后,董某向公司提交了诊断证明书原件。然而,公司却在未核实董某的诊断证明书的真实

性、未要求董某提交挂号和诊断的相应收费票据的情况下,便以其公司对董某事后提交的诊断证明书存疑为由,拒绝批准董某的上述病假申请,并认定董某在相应期间构成旷工,公司的相应做法明显不当。

法官说法

职工因伤病需要休假的,应凭企业医疗机构或指定医疗机构开具的疾病诊断证明,并由企业审核批准。那么,这是否意味着用人单位可以不批准员工休病假?

用人单位有权对病假证明等材料进行审核,但是这种审核仅限于形式上的审核。一般而言,病假证明应当包括患者姓名、就诊科室、病情诊断和病假天数,且应当由出具病假证明的医师签字或盖章并加盖医院公章。当员工按照用人单位的规章制度提交病

休材料后,如用人单位不能提出合理异议或员工已做出合理解释,一般就应当批准员工休病假。当用人单位对员工病休仅仅是持有怀疑时,可以先批准员工病休,同时再向出具证明的医疗机构核实。病休指劳动者无法工作而需治病休息。如用人单位发现员工病休期间的行为活动不符合病休常理的话,比如病休期间外出旅游、从事不符合其病情的体育活动等,且员工不能就此作出合理解释,用人单位可以按照规章制度对员工作出相应处理。

就本案情况,公司在未核实董某的诊断证明书真实性,以及未要求董某提交挂号和诊断的相应收费票据的情况下,以对董某事后提交的诊断证明书存疑为由,拒绝批准董某的病假申请,并认定董某在相应期间构成旷工,公司的做法欠妥。