



员工病假期间外出旅游,用人单位能否以违纪解雇?

【经典案例】

陈某于2010年11月18日进入上海某货运代理公司工作,2012年6月陈某经医院确诊怀孕,2012年8月22日,陈某至上海市第八人民医院就诊,就诊记录显示陈某要求休息,医嘱给予一周的休息,病情证明单显示具体休息时间为2012年8月22日至2012年8月29日。2012年8月24日至2012年8月28日期间,陈某搭乘飞机往来上海、丽江及成都。经查明,陈某于2012年7月6日就将往返机票订好。2012年8月30日,陈某病假期满后回到公司上班时收到了公司向她发出的解除劳动合同通知书。公司称陈某在2012年8月24日至2012年8月28日病假期间,乘坐飞机前往丽江、成都旅游,与病假情形不符,公司认为,陈某借“病假”之名,行游玩之实,恶意欺骗公司,陈某2012年8月22日至2012年8月29日期间扣除双休日后的六天被视为旷工,属于严重违纪。公司《员工手册》中规定:“员工月累计旷工超过2日(含)或1年旷工累计6日(含),公司可以解除合同。”2012年9月5日,陈某向当地劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,该仲裁委员会裁决双方恢复劳动关系。货运代理公司不服仲裁裁决,诉至法院,一审法院撤消了仲裁裁决,判定双方劳动合同解除,陈某不服一审判决,提起上诉,二审法院维持原判。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点是:员工病假期间外出旅游,用人单位能否以违纪解雇?

陈某主张,在病假期间去丽江、成都不是旅游,而是因为家中无人照顾,无奈才随丈夫一起出差。在此期间都是在宾馆休息,并未外出游玩。公司将此期间认定为旷工无依据。

货运代理公司辩称,陈某利用怀孕获取与真实情况不符的病假单外出旅游,构成旷工。公司按照公司的规章制度解除与陈某的劳动合同完全合法。

法院认为,2012年8月22日至2012年8月29日陈某仅凭病情证明单不应当认为病假。由于该行程在一个月前已安排好,故对陈某在此期间去丽江、成都是因家中无人照顾,无奈才随丈夫一起出差的辩称,本院难以采纳。陈某严重违反用人单位的规章制度,货运代理公司可以解除劳动合同。

【律师说法】

病假是员工患病或非因公负伤,需要接受诊疗或休息而无法上班的时间。由于员工请病假本身并不使其丧失行动自由的权利,法律法规和用人单位的规章制度都难以做出限制性规定。但这并不等于员工在病假期间随意游玩不需要承担任何法律后果。员工病假期间外出旅游,判断用人单位可否解除劳动合同的核心问题是病假本身是否属实。关于病假本身是否属实,一般应当依据医疗机构出具的诊疗证明,由专业的医疗人员做出判断。但现实中,某些医疗机构在缺少检查或诊疗的情况下可以轻易的开具病假条,而在病假条真实的情况下,用人单位几乎无法提供反证否认员工患病的事实。但是,病假条也非无懈可击,本案中,陈某提交的病情证明单显示其需休息一周,但其病历记载系陈某要求休息,且无任何检查及治疗记录,结合陈某2012年7月6日已经预定了2012年8月24日和28日期间出行的机票的事实,法院认为陈某仅凭病情证明单不应当认定为病假。

结合本案,建议用人单位在制定病假制度时,对于请长时间病假的员工,在要求其提供病假单的同时,一并提供挂号单、病历记录、与诊疗措施相应的缴费证明、出院小结等,通过规章制度赋予员工进一步证明病假事实的义务。另外,若员工提交的诊疗材料证明病假单是真实的,则用人单位还应考虑员工病假期间的旅游是否提前策划,实践中,用人单位可以尽量搜集该员工准备护照及签证、购买机票、预定酒店、发布照片等与旅游相关的资料,以查明其开始计划此次旅游的时间。只有收集了充分的证据证明员工请病假的目的是去旅游,才能将其请病假期间视为旷工或提供虚假信息,并根据《劳动合同法》第三十九条的规定,对严重违反用人单位规章的劳动者,用人单位可以解除劳动合同。

< 文章来源: 法院判决书(2013)沪二中民三(民)终字第556号 内容有删减 >



官方微信

劳动关系合规咨询

律师专线: 400-699-7800-2

非诉类业务

常年法律顾问 规章制度审计 经济性裁员
律师派驻服务 企业法律培训

诉类业务

诉前调解 案件代理

值得信赖的人力资源解决方案提供商
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com