

【案例分析】

# 劳动者提交病假证明之义务应如何确定？

【案情简介】

何某于2018年3月1日进入A公司从事仓库管理员工作，双方签订了期限为2018年3月1日至2020年2月29日的劳动合同。入职当日，何某签收了A公司的员工手册，其中规定：员工请病假的，必须提供有关医院开具的病假证明及病历，如本人因病导致行动不便的，可通过邮寄的方式提交；在任何情况下，员工若不能按时上班的，都必须于当天尽早以电话或其他形式及时通知部门主管，并在上班后的第一天补填请假审批单；员工一年中累计旷工3天或3天以上的，可予以辞退。

2018年6月15日，何某因患病至S医院就诊，该院为其开具了休息日期为2018年6月15日至6月30日的病假证明单。当日，何某通过微信向部门主管请假，部门主管回复其称同意请假，但要求其提供医院开具的病假证明单及病历。2018年6月16日，何某委托家人将病假证明单及病历的复印件寄给了A公司。2018年6月18日，部门主管发微信给何某，称人力资源部不认可病假证明单及病历的复印件，最好能把原件寄给公司。何某回复



部门主管称邮寄原件遗失，病愈后上班第一天会提交原件供公司核对，并愿意承担万一材料不实的相应责任。之后，部门主管未再与何某联系。

2018年6月21日，A公司向何某寄送了解雇通知书，其中以何某未能提供病假证明及病历原件，不符合公司规定的请假流程，病假不能成立，已构成连续旷工，严重违反公司规章制度为由，决定与其解除劳动关系。何某对此不服，遂申请劳动仲裁，要求A公司支付其违法解除劳动合同的赔偿金。

【争议焦点】

何某认为：病假证明单是真实的，无需A公司批准，只需通知即可。何某已向部门主管请假并寄送了病假证明单及病历复印件，实际履行了请假手续，也并非故意不提供病假证明单及病历原件，至多是请假手续有瑕疵，不属于严重违纪，故A公司解

除劳动合同属于违法。

A公司认为：何某的病假证明及病历真伪难辨，病假不能成立，已构成旷工，严重违反了公司规章制度，公司系依法解除劳动合同，不应支付赔偿金。

【判决结果】

仲裁委员会经审理后认为：S医院为何某开具的病假证明单真实有效，且尚难认定何某故意不提供病假证明单及病历原件，故何某并不构成严重违反规章制度，据此裁决A公司应支付违法解除劳动合同的赔偿金。

【分析点评】

从保护劳动者权益的角度来看，劳动者享有因病休假的权利；从保护企业管理自治权的角度来看，用人单位享有审核病假材料、维护日常生产经营秩序的权利。因此，如何把握劳动者病休权与用人单位管理权之间的平衡，成了处理此类案件之难点所在。在审理时，一般应以病情事实为基础，综合劳动者与用人单位等多方面因

素来综合判断。

本案中，何某及时将病休情况通知了部门主管并得到批准，已履行了基本的请假手续，而A公司的规章制度并未明确要求员工应提交病假证明及病历的原件，故何某仅提交复印件，并不能认定为违反规章制度。A公司作为规章制度的制定方，应承担因规定不明确造成的不利后果。

虽然A公司作为用人单位，有权核实何某病假是否属实，且复印件确实真伪难辨，但在何某提出上班后补交病假证明及病历原件的情况下，A公司并未对此提出异议，更未进一步强调其必须提供原件，故A公司未能尽到对员工的管理、教育义务，不能将全部责任归咎于员工身上。

综上，在劳动者不提供病假证明原件的情形下，用人单位仍需核查劳动者是否存在主观恶意，且应履行书面催告程序。在劳动者经用人单位多次书面催告后，仍拒不提供病假证明原件

【便民问答】

## 工伤人员需不需要办理退休手续？

问：我们单位有工伤人员已经到达法定退休年龄，单位需不需要帮他办理退休手续？

答：工伤职工达到法定退休年龄，用人单位应该及时为其办理退休手续。

问：如果工伤一至四级人员领了养老金，按月的伤残津贴能不能继续领取？

答：工伤一至四级人员到达法定退休年龄并办理按月领取养老金手续后，停发伤残津贴，享受基本养老保险待遇。基本养老保险待遇低于伤残津贴的，由工伤保险基金补足差额。



的，其行为已明显表现出对抗用人单位管理的故意。此时，用人单位才可以依照制定的规章制度进行管理。（作者：万震宇）

【案例分析】

# 申某的医疗期期限应该从何时开始计算？

【案情简介】

申某于2015年6月底大学毕业，2015年7月初通过人才招聘市场应聘，进入本市某有限公司，从事公司管理工作岗位。双方签订了5年期劳动合同。2017年7月初，因工作需要总公司将申某安排至分公司担任部门经理。分公司与申某重新签订劳动合同3年。2018年年初申某因在工作时间突发疾病，被部门办公室人员送往医院急救，诊断为急性心肌炎疾病，一直请假在家休息。在此期间公司任命副总经理主持日常工作。2018年6月初，申某收到分公司人事部门的书面通知，因本人医疗期满，公司决定与你解除劳动合同，并按相关规定支付其经济补偿，要求一周内来公司办理移交及退工手续。申某收到通知，即电话与人事部经理联系，说明自己尚在医疗期内，公司不能因此与本人解除劳动合同。但人事部经理答复，根据你进入分公司的工作年限，你病假至今已超过规定的医疗期，考虑到你是部门经理，已适当延长了医疗期，现在公司按照劳动合同法的有关规定与你解除合同，该支付的费用公司均已付了。申某几经交涉未果，无奈之下就向公司所在地的劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求公司恢复劳动关系，继续履行合同。仲裁委员会经审查依法予以受理，并通知双方当事人参加开庭审理。

【庭审答辩】

仲裁庭在开庭审理时申某认为，自己2015年7月进入总公司工作，总公司与本人签订了5年劳动合同。2017年7月初因工作需要，将我安排至分公司担任部

门经理工作，分公司与本人签订了3年期劳动合同。2018年年初，在工作期间本人突发疾病，经同事送往医院救治，因患病一直病假休息，并按公司请假制度的规定，按时提交病假单和办理请假手续，现在自己尚在医疗期内，公司却无故提前与本人解除劳动合同，系违法解除劳动合同，应该按照劳动合同法的有关规定，支付违法解除劳动合同的赔偿金。本人几次与公司交涉未果只能申请劳动仲裁，希望劳动仲裁部门主持公道，支持本人的仲裁请求。

公司认为：申某是2017年7月到分公司工作，之前在总公司工作，这个工作年限不能算在分公司。现在因申某患急性心肌炎疾病，根据他在分公司的工作年限，病假已经超过规定的医疗期。按照劳动合同法的有关规定，合同期未届满，但医疗期已满，公司可以与其解除劳动合同。所以，对于申某的仲裁要求公司不予同意。也希望仲裁委不要支持申某的仲裁请求。

仲裁庭审理后认为：申某非因本人原因从总公司被安排到分公司工作，申某在总公司的工作年限合并计算为分公司的工作年限。分公司的说法缺乏法律依据，应予以纠正。

【裁决结果】

仲裁委经审理后依法作出裁决，支持了申某的仲裁请求。

【案件评析】

本案的争议焦点是，劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限是否应当合并计算为新用人单位的工作年限。根据《劳动合同法实施条例》第十条规定，劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。

另外，最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）第五条：劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到用人单位工作，原用人单位未支付经济补偿，劳动者依照劳动合同法第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同，或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的，人民法院应予支持。

用人单位符合下列情形之一的，应当认定属于“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”：

（二）用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动。由此可见，申某的医疗期应该将原公司的工作年限与现公司的工作年限合并计算。故仲裁委支持了申某的仲裁请求。（作者：明言）

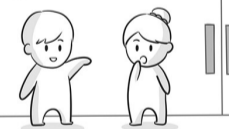
【漫说】

## 如何区分社保一般账户和临时账户？

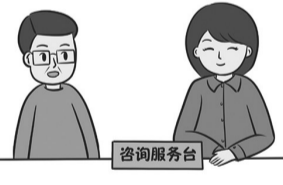
刚刚办事员跟我说，我在上海的社保账户是临时账户。

啊，那你岂不是不能在上海办理退休啦，养老保险退休只适用于一般账户呀。

是啊，只能转回去了……

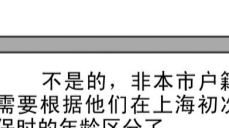


小姑娘，我刚听到他们说社保账户还分一般账户和临时账户呢，你快帮我查查我是哪种类型，可别以后办不了退休了！



李大伯别着急，您肯定是一般账户。

你怎么这么笃定？这有什么区分标准吗？



您是上海本市户籍，只要是在自己的户籍地参加社保的，建立的都是

那非本市户籍在上海建立的都是临时账户吗？



### 划重点啦

在上海初次参保时女性不满40岁，男性不满50岁，建立的就是一般账户；超出该年龄建立的就是临时账户了。

不是的，非本市户籍就需要根据他们在上海初次参保时的年龄区分了。



以多少岁为界呢？

原来是这样啊~



更多精彩 敬请期待