

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 168 回 病假纠纷中诚实信用原则的适用

（撰稿人：许文实）

2017 年 12 月 12 日

病假是《劳动合同法》赋予劳动者的权利，法律同时也允许用人单位通过规章制度对劳动者请病假的程序予以规定，从而对劳动者享受病假的权利在一定程度上进行制约。尽管如此，某些劳动者泡病假的方式层出不穷，而规章制度总是滞后的，难以对所有的泡病假行为进行全面的规制，导致用人单位对于劳动者超出规章制度之外的行为往往无可奈何。对此，北京市高级人民法院近日判决的一个案件提供了一个新的思路。

该案件中，劳动者丁某某于 2013 年 4 月 1 日与某公司签订劳动合同。2013 年 4 月 19 日，丁某某通过电子邮件向某公司请病假两周，并向某公司提交了诊断证明书、病历手册、医疗费单据等证据，显示丁某某于 2013 年 4 月 18 日前往北京按摩医院就诊，诊断及建议为：颈椎病，建议休两周。据此，某公司对丁某某的病假申请予以批准。2013 年 4 月 19 日，丁某某前往巴西，后于 2013 年 5 月 4 日回国。丁某某在病假期间前往巴西的事情被某公司发现，某公司遂于 2013 年 5 月 16 日向丁某某送达解除劳动合同通知，理由为丁某某提出两周病假全休申请后当日即赴巴西出境旅游，属提供虚假申请信息并恶意欺骗公司，该等行为已严重违反公司规章制度，因此公司决定解除与丁某某的劳动合同。

于某某对该等解除通知不服，将此案提交劳动仲裁。该案经劳动仲裁、一审、二审程序，二审判决最终认定，丁某某出具的诊断证明书、病历手册、医疗费单据等证据证明丁某某就诊情况属实，不能凭公司主观怀疑就认定丁某某所谓的病情并未达到需要全休的程度；同时，某公司的规章制度中并没有对员工休病假期间的休假地点作出限制性规定，法律对此也没有限制性规定，因此丁某某的行为并未违反相关规定。据此，二审判决认定某公司以严重违反企业规章制度为由解除劳动合同违法。

该案判决作出后，实务界一片哗然，某公司也不服该判决而向北京市高级人民法院提起再审。北京市高级人民法院于近日作出再审判决，撤销了上述二审判决，改判认定某公司解除劳动合同合法，理由在于，一方面，保护劳动者合法权益的前提条件是劳动者与用人单位的平等和相互尊重，对劳动纪律和规章制度中未涉及的情形，应遵循民法的诚实信用原则加以理解适用，劳动者休假期间的行为应与其请假事由相符，丁某某病假期间出国、以及事后回避休假地点等行为，已违背诚信原则，故某公司有权解除劳动合同。

上述再审判决改变了二审判决机械适用法律规定的做法，对于规章制度中未规定的部分并非简单粗暴地认定不构成违反规章制度，而是在剖析用人单位和劳动者之间深层关系的前

提之下，借用民法的基本原则来予以解释和适用，从而维持用人单位和劳动者之间的实质公平。

需要注意的是，该等案例并不能简单得出“员工在病假期间出国即可以解除劳动合同”的结论。本案再审判决的认定主要是基于诚实信用原则，而诚实信用原则作为民法的基本原则，其适用本身就体现了法官较大的自由裁量权，就具体案件而言，仍然需要结合案件事实、证据情况等综合分析和判断。