

恪守诚信、承担义务才能收获和谐

买病假条骗工资 承担刑事责任没商量

案例：

周某 2007 年 3 月进入某电器有限公司，担任某店空调部营业员。2014 年 10 月 22 日至 2015 年 4 月间，他向公司提供其购买的伪造的某医院诊断证明书和相关病历，虚构自己因病须休假的事实，在未实际工作的情况下，骗取公司为其发放工资及缴纳社保费、公积金合计 15742.76 元。周某在案发后自动投案，被法院判决为犯诈骗罪，判处有期徒刑 6 个月，缓刑 1 年，并处罚金 1 万元。来源：《滨海时报》7 月 4 日刊

评析：

根据原劳动部《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》，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。企业职工在医疗期内，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇按照有关规定执行。

一般情况下，劳动者请病假需要出示病假证明书和诊断证明书、病历等相关材料。病假证明书或诊断证明书通常由就诊医院出具，由具有执业资格的医生依据劳动者病情酌情确定病假期间。然而，实践中，确实存在个别劳动者伪造病假证明的情况，故用人单位有权对病假证明等材料的真实性进行审查。

劳动者向用人单位提交假病假条骗取相关待遇的行为不仅违背诚实信用原则，而且违反用人单位规章制度，情节严重的还会被追究刑事责任。《治安管理处罚法》第 52 条规定，买卖或者使用伪造、变造的国家机关、人民团体、企业、事业单位或者其他组织的公文、证件、证明文件的，处 10 日以上 15 日以下拘留，可以并处 1000 元以下罚款。《刑法》第 266 条规定，诈骗公私财物，数额较大的，处 3 年以下有期徒刑、拘役或者管制，并处或者单处罚金。

本案中，周某通过购买诊断证明书和相关病历的方式，虚构自己因病须休假的事实，在未实际工作的情况下，骗取公司工资及社保费、公积金，已经构成诈骗罪。用人单位可以根据《劳动合同法》第 39 条，以劳动者被依法追究刑事责任为由，解除劳动合同。

非因工负伤医疗期满 单位不能直接解雇

案例：

佟某是某制造公司的员工，工作岗位是巡逻安保。2017 年 9 月 10 日，佟某利用周末时间去爬山，不慎摔倒致左小腿骨折。第二天，佟某根据公司考勤制度要求，以书面形式向公司请病假并提交了病历，公司领导签字同意。2017 年 12 月 6 日，公司向佟某送达书面通知，告知他的医疗期按规定应于 2017 年 12 月 10 日期满，应当于医疗期满后 3 日内到原岗位继续工作，逾期不到岗将视为自动离职。此时佟某仍处于康复期，只能缓慢地短距离行走，显然不可能继续从事巡逻工作。于是，他向公司提交书面申请，请求安排他到监控房工作。公司直接向他送达了解除劳动合同的通知。

来源：中工网 7 月 3 日刊评析：原劳动部《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》规定，医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。劳动者患病或者非因工负伤，有权在医疗期内进行治疗和休息，不从事劳动。但在医疗期满后，劳动者就有义务进行劳动。如果劳动者由于身体健康原因不能胜任工作，用人单位有义务为其调动岗位，选择其力所能及的岗位工作，而非直接予以辞退。

当然，如果劳动者对用人单位重新安排的工作也无法完成，说明劳动者不能履行劳动合同，用人单位则可以解除劳动合同。根据《劳动合同法》第 40 条，劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的，用人单位提前 30 日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。

本案中，佟某在休息时间非因工负伤，其医疗期满后明确表示无法从事原岗位工作，并请求公司调整工作岗位。但该公司没有履行为佟某另行安排工作的法定义务就直接解除劳动合同，违反了上述法条，属于违法解除劳动合同。

对“举贤避亲”规定明知故犯 严重违反诚信原则

案例：

张某是一家科技公司员工，从事销售工作。科技公司在企业员工手册中对特殊关系的回避进行了规定：“公司坚持举贤避亲的人事原则。向公司内任何单位推荐自己亲属或好友的，应向行政人事部提前申明。已经存在亲属关系的

员工，原则上不得在同一地区（城市）或部门工作。”2016年8月，张某在隐瞒其丈夫王伟身份的情形下推荐其进入科技公司工作，担任销售工程师。2017年6月，张某生产后，为避免事实暴露，还篡改了其向科技公司发送的电子版出生医学证明上的孩子父亲姓名。2017年7月，张某的上述行为被科技公司发现，公司以张某构成严重违纪为由解除了劳动合同。张某不服公司的解雇决定，申请劳动争议仲裁。双方最终以调解结案。

来源：《劳动午报》7月2日刊

评析：

《劳动合同法》第3条规定，订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。诚实信用原则是民法的基本原则，也是《劳动合同法》确立的基本原则之一，对于劳动关系双方的权利义务具有补充、限制或修正的功能。司法实践中，这一原则也被广泛运用于劳动争议案件的审理和裁判，以防止劳动者或用人单位滥用权利，平衡劳动关系双方利益。

《劳动合同法》第39条规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。用人单位适用这一项规定应符合以下三个条件：一是规章制度的内容必须是符合法律、法规的规定，而且是通过民主程序公之于众的。二是劳动者的行为客观存在，并且属于严重违反用人单位的规章制度。至于“严重”程度的判断标准，一般应以劳动保障法律法规所规定的限度和用人单位内部的规章制度依此限度所规定的具体界限为准。三是用人单位对劳动者的处理是按照本单位规章制度规定的程序办理的，并符合相关法律、法规规定。

本案中，张某明知公司在企业员工手册中对特殊关系的回避进行了规定，但仍隐瞒亲属关系推荐其丈夫入职，甚至不惜伪造孩子的出生医学证明掩盖二人夫妻关系。这一行为严重违反诚实信用原则和用人单位的规章制度。公司可以根据《劳动合同法》第 39 条主张张某存在严重过失，予以解除劳动合同。

单位周末安排员工培训 需支付加班费

案例：

孙女士是沈阳某幼儿园的助理教师。在职期间，幼儿园在休息日安排孙女士进行岗位培训共计 25 天。2015 年 5 月 26 日，孙女士申请仲裁，要求幼儿园支付休息日安排培训的加班费 23192.8 元。幼儿园不同意支付，孙女士申请仲裁。仲裁委经过审理后，裁决幼儿园支付孙女士休息日加班费 21581.61 元。幼儿园不服，起诉到法院。法院最终判决维持仲裁裁决。来源：《沈阳晚报》6 月 26 日刊

评析：

加班，也称延长劳动时间，是指用人单位经过一定程序，要求劳动者超过法律、法规规定的最高限制的日工作时数和周工作天数而工作。为了保障劳动者的休息权和身体健康，我国严格限制用人单位延长劳动者的工作时间，《劳动法》第 43 条明确规定，用人单位不得违反该法规定延长劳动者的工作时间。在此基础上，《劳动合同法》第 31 条规定，用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按

照国家有关规定向劳动者支付加班费。因此，“用人单位安排”与“延长劳动者工作时间”是构成加班的两个要素。

《劳动法》第 44 条规定，有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的 150% 的工资报酬；（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的 200% 的工资报酬；（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的 300% 的工资报酬。

本案中，幼儿园在休息日安排孙女士进行岗位培训，该培训是由幼儿园组织安排的，岗位培训的目的是为生产经营服务，事实上也是属于工作的一部分。因此，幼儿园的行为属于延长了孙女士的工作时间，增加了额外的劳动量。幼儿园在休息日安排劳动者工作又不安排补休，应当依法支付加班费。

（北京航空航天大学 乔博娟）