

规范病假管理（二）——“泡病假”情况的管理及界限

作者：曹心蓓

上一篇规范病假管理（一）中和各位探讨分享了病假有效性的判断和制度管理，本篇顺着“泡病假”情况管理的思路，继续讨论针对“泡病假”员工的管理和制约措施，以及在进行该等管理和制约措施时需要注意的一些管理权限边界。

一、病假单真实性调查

要对病假进行管理和制约，首先要辨别员工提交的病假单本身是否真实有效。

如上一篇中提到的，真实的病假单，需要符合 a)由医生、医院真实开具；b)经医生亲自诊断后开具；c)患者疾病与接诊医生的执业范围相对应。而这三点在公司收到员工的病假单及相关就诊材料后就可以通过以下方式进行初步判断：

首先，可以在国家卫生健康委员会信用信息网上对医疗机构的注册信息、医生的信用档案基础信息进行查询核实；

如果医院、医生的资质核实无误，可以通过医院官网、第三方平台如微医等，对医生的执业范围和临床专业进行了解；

进一步地，可以通过医院热线、第三方平台等了解医生的出诊时间，对照员工提交的病假单的开具时间，判断病假单是否在出诊时间开具（虽然一般情况下医生出诊时间较为固定，但也会由排班调换等情况，需结合具体情况甄别）；

此外，若员工提交的是常见知名医疗机构出具的病假单，还可以通过人事档案中其他员工提交的同机构病假单，从病假单制式、医院章、医生章等方面比对验证病假单。

以上方法可以帮助企业在收到员工提交的病假单后进行基础的核实工作。但是，需要提醒的是，除了第一点中提及的在国家卫生健康委员会信用信息网进行资质查询外，其他几项均为辅助核实方法，不能作为直接认定病假单虚假或者伪造。在通过上述方法对病假单进行基础的核实后，如对员工提供的病假单真实性有疑问，可以前往相应的医疗机构进行实地调查，对病假单真实性做进一步验证。医院的门诊办公室往往负责对外接待核验病假单真实性，如果单据情况存疑，可请门诊办公室的接待人员进一步帮忙核实患者挂号记录等，如院方表示病假单并非由医院开具或当日并无该患者的挂号、就诊记录，可以确定病假单为不真实的病假单。

二、提交虚假病假单的处理

由于提交虚假病假单属于违纪情形的一种，因此需要结合企业的规章制度（纪律处分制度）来判断相应如何处理。一般我们在为企业制定规章制度时，会将“提交虚假病假单或其他工作相关文件”或“提交不真实的假期申请材料骗取假期”等作为典型的严重违纪行为列举在规章制度内。实践中若员工确实存在上述行为，结合企业的规章制度，企业立即解除劳动合同往往是可以得到支持的。

倘若企业的规章制度中目前尚无以上具有针对性的违纪行为列举，可以比照旷工来进行处理。当然，相比上述根据针对性的条款，以旷工解除第一需要结合员工骗取的假期天数来判断应当作出的纪律处分，第二若涉及劳动争议，需要进一步阐明公司给予病假休假权是因为受到了员工的欺骗，属于无效病假，因此这段期间并无不出勤的法定事由，等同于旷工。这一点笔者做了相关的案例检索，在得以确认病假单虚假的情况下，大部分的裁审部门支持根据规章制度以旷工为由解除劳动合同。

如果规章制度中尚没有针对性的违纪条款，员工提交虚假病假单骗取的假期天数也尚不满足规章制度中可立即解除情形下旷工天数的规定，若企业对该种欺骗行为采取零容忍的态度，则也可以考虑援引规章制度的兜底性条款以及劳动者的诚信信用义务等原则性规定进行违纪解除。但此时企业需要注意“罚无所依”的风险，特别是旷工天数不足的情况，可能被裁审部门比照认为员工的违纪行为严重性不足。

三、对“无病呻吟”、“小病大休”的制约

往往让企业最头疼的，还不是虚假病假单的情况，而是员工提交的病假单及相关就医材料一应俱全且均为真实的，但从员工请假的病因及假期长期情况来看，员工存在“无病呻吟”、“小病大休”的泡病假情况。这种情况企业无法取得直接有效的证据来证明病假没有必要性从而不给予病假，另一方面也不能主张病假存疑、虚假而进行违纪处理，若不加以制约则只能任由员工长期请休假期，对部门的内部管理也会存在负面的影响。结合经验，笔者认为可以从以下几方面来限制制约员工“泡病假”的情况：

1) 源头制约

如果要从源头上限制、制约泡病假的情况，企业必须要和院方、主治医生方面沟通患者的相关情况、表达企业的立场，以期得到院方和医生的支持和配合。根据笔者与院方和医生既往沟通的情况来看，其实有些情况下，特别是某些特定科室，医生对于有些患者有时会利用就医来达到治疗以外目的的情况也有所耳闻，但考虑到患者确实存在生理病症（脊椎腰椎等无法复原的病症），且患者又诉称该等生理病症产生了一些实质影响，比如疼痛感或者肢体不便等，基于此医生会做出一些病休建议。而企业和院方、医生进行沟通，是向他们传递更多关于患者的身体状态、工作的强度情况、请病假是否有相关背景因素等，让院方和医生对于患者的病情病况、是否需要病休等有更准确的判断和把握，以及从院方、医生处可以了解员工治疗及康复的情况，看是否可以寻找一种折中的处理方式，接受治疗的同时不影响工作的开展。特别是可以通过合理的沟通和表达，去限制一些建议休假天数过长的情况，这样既可以给“泡病假”增加难度从而进行制约，患者的病情病况也可以得到更好的关注和治疗，在不影响员工就医治疗权利的情况下，也保障了企业的用工管理。根据笔者实体调查沟通的经验，通过合理有效的沟通，医生往往愿意配合对患者进行更深入的了解，并加以判断是否需要调整休假的建议。

需要注意的是，和院方、医生沟通的目的，并不是一味地剥夺员工就医、接受治疗的权利、损害员工的身体健康，而是打破信息不对称，避免“无病呻吟”浪费医疗资源，在保障员工健康权的基础上限制“小病大休”，从而达到医患、劳资的双向平衡。

2) 工资制约

员工“泡病假”也会对自己的“得益”和“损失”进行衡量。如果工资收入上的损失较大，也会一定程度上对员工“泡病假”的情况进行制约。我国关于病假期间工资的支付应参考各地政策，常见于各地有关工资支付的规定。在不低于地方政策中规定的最低标准的前提下进行病假工资的发放，也能起到对“泡病假”情况的制约。以上海为例，根据上海有关病假工资计发的规定，“职工病假待遇如果高于本市上年度月平均工资的，可以按照本市上年度月平均工资计发”，这一条规则可以有效地限制长工龄、高工资人员“泡病假”的情况。

需要注意的是，如果企业在规章制度中制定了病假工资的发放规则且该等规则高于当地规定的病假工资最低标准，则企业应当按照规章制度的规则执行，无法按照当地规定的病假工资最低标准计发。

3) 医疗期制约

对于“泡病假”的员工，企业在对其进行上述病假请休的制约和管理的同时，也要留意员工的医疗期累积情况，在员工医疗期届满前做好医疗期满处理的流程准备工作，如拟订通知文书、确定可另行安排的岗位等。

四、用人单位知情权 vs 员工隐私权

企业出于用工管理的需要，对于履行劳动合同有关的员工情况有知情权，员工有如实说明的义务。但同时，作为较为私密的个人情况，病情病况同样属于员工的个人隐私。特别是在今年《个人信息保护法》出台并实施的大背景下，关于用工管理权和员工个人信息保护的平衡更加引人关注。《个人信息保护法》对敏感个人信息进行了种类列举，包括生物识别、宗教信仰、特定身份、医疗健康、金融账户、行踪轨迹等信息，以及不满十四周岁未成年人的个人信息。而员工相关的病假材料及病情病况等，属于个人的医疗健康信息，可以说是敏感个人信息。《个人信息保护法》中明确了，企业在“按照依法制定的劳动规章制度和依法签订的集体合同实施人力资源管理所必需”的情况下可以在不取得个人同意的情况下进行个人信息的处理（收集、使用等），因此，笔者认为，企业在处理员工病情病况这类个人信息时，应当注意以下几点：

1) 在规章制度中进行规定

考虑到病情病况相对于其他个人基本信息更具有敏感性，企业可以考虑在规章制度中对病假资料、病情病况以及其他相关敏感个人信息作进一步的信息处理确认，以满足法律规定的“按照依法制定的劳动规章制度”这一要求。

2) 必要性

企业在进行病假管理、病假调查核实时应注意把握好“度”，勿过分涉及如与工作无关的疾病发生原因、疾病对生活的其他影响等与用工管理无关的内容，以满足法律规定的“实施人力资源管理所必需”。从另一方面，必要性还体现在该等信息所涉及的人员，该等信息不应分享、泄露给其他无关同事及外部人员，甚至是除了主治医生本人之外的其他医务工作者。