



抑郁症员工同样享受法定的病假待遇

【经典案例】

范某原在某公司做管理工作,由于长期饮食作息不规律,工作压力过大,她于2012年12月28日上班时突感不适,前往其母亲工作所在的医院就诊后,医生出具了假条。此后她三次向公司递交了医院开出的共17天的假条。但从第四次开始,公司不再收取她提交的病假条,故范某陆续7次通过EMS向公司递交病假条,前3次记录显示“妥投”,后4次被告拒收。范某此时已被诊断为抑郁症。医生建议其休假以及坚持药物治疗。此后范某患病一直未愈,病休在家。但公司仍于2013年1月1日通过EMS向范某送达《劳动合同到期不续签通知书》。

范某向区劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求回复劳动关系,被仲裁委驳回。范某不服,起诉要求法院判令恢复劳动合同关系。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为:员工罹患抑郁症,公司是否有权与其不续签劳动合同?

公司认为,劳动合同到期前对范某患病并不知晓,亦未收到范某的病假条;劳动合同到期后,双方劳动关系已终止,范某通过EMS邮寄病假条亦与我公司无关。范某的就诊医保记录显示均为挂号费,并无医药费支出,且范某的母亲在医院工作。

法院认为,范某向法院证明其在公司工作期间患病,并连续休病假,目前尚处于医疗期内。而公司未提供充分证据反驳范某诉讼主张,应当承担举证不能的不利后果。故法院判决撤销公司的《劳动合同到期不续签通知书》,恢复双方劳动关系,并支付病假工资。

【律师说法】

根据《劳动合同法》第四十二条、第四十五条的规定,劳动合同期满,劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的,劳动合同应当顺延至该情形消失时终止。在此期间用人单位应当向劳动者支不低于本市最低工资标准80%的病假工资。故法院撤销公司的《劳动合同到期不续签通知书》,恢复双方劳动关系并支付病假工资于法有据。

现实生活中,很多单位不把罹患抑郁症的职工当作病人处理,对于他们依法开具的病假证明不予承认。然而这种做法其实是没有法律依据的,只要劳动者提供了医院出具的病假建议单和相关证明,企业就应当准假。

本案中,很明显公司对于范某罹患抑郁症持怀疑态度,而其因范某母亲就职于范某就诊的医院,就更加怀疑病假条、诊断书的真实性。当出现这样的情况用人单位应当如何保护其合法权益呢?用人单位当然有权对病假单、诊断书进行审核,确认其真实性,可以向医院咨询情况,必要的时候也可以向医院投诉。同时用人单位也可以采取上门探望的方式核实病假真伪,这样既体现了用人单位对劳动者的关爱之情,也达到了用人单位了解劳动者病情的目的,客观上还起到了对劳动者病假的某种核实作用。但更多的还是应该依靠事前的未雨绸缪,在规章制度中事先规定用人单位有指定医院复查的权利并对拒绝复查的后果做出规定,给予事先警示。如果用人单位在规章制度没有此类,即使用人单位对劳动者病假单产生“合理怀疑”,也很难要求劳动者去指定医院复查,劳动者拒绝的,用人单位即使要给予纪律处分,也将面临“无法可依”的尴尬局面。

文章来源:判决书(2014)二中民终字第02817号 内容有删改



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com