

数字时代病假管理司法审查的双重框架

文/吴姗姗 沈璐 侯媛芸

内容提要 在数字时代，病假管理中存在着用人单位数字化管理权与劳动者个人信息自决权、隐私权、算法公平权之间的结构性冲突。为系统回应此冲突，本文以数字时代拓展的病假信赖利益为基点，根据个人信息保护法所确立的原则与数字法学理论，构建了梯度保护与程序规制并重的双重司法审查框架。前者依据信息敏感度确立静态审查基准，后者对数字化核查行为施以动态程序约束。该框架旨在探寻兼顾管理效能与人格利益保护的司法基准，为数字时代的劳动纠纷治理提供裁判指引。

一、问题的提出：数字时代病假管理中的新型权利冲突与司法挑战

数字技术正将病假管理从传统的、基于纸质证明的静态审核，重塑为一个动态且持续的敏感个人信息处理过程。在这一过程中，用人单位的数字化管理权凭借技术工具不断扩张，与劳动者所享有的个人信息自决权、隐私权、算法公平权等数字人格权益之间，形成了张力。

实践中的冲突形态已远超传统的真伪之争，相关案例显示，用人单位的核查行为已从查验证明本身，异化为安排无关人员介入诊疗、委托他人代行问诊，乃至利用互联网医院进行诱导式咨询。^①司法实践面临双重难题：传统劳动法规难以直接涵盖数字时代的个人信息保护与算法伦理要求；而既有裁判也缺乏对用人单位数字化核查行为本身进行合法性评价的复合型标准。因此，构建一个既能承接传统法理、又能融贯数字法治原则的新型司法审查框架，已成为紧

迫的问题。笔者将以数字时代拓展的劳动者对合规病假单享有的信赖利益为基点，通过三重递进的数字法理论证，构建梯度保护与程序规制并重的双重框架。

二、价值基点：数字时代病假信赖利益的法理重塑与延伸

（一）传统内核：作为秩序基石的证明信赖及其谦抑性

劳动者对合规病假单享有的信赖利益，是劳动者健康权与休息权在劳动关系中得以实现的核心机制。其正当性直接源于医师法与《医疗机构管理条例》赋予医疗文书的法定权威与公信力，^②亦基于社会分工中承认专业判断优先的现实理性。法律保护此种信赖利益，旨在维系法秩序的稳定与可预期，防止因合规证明被随意否定所引发的权利落空与秩序紊乱。这种权利落空的风险，在实践中常表现为用人单位以内部管理标准架空法定医疗权威。例如，在一起劳动争议案件中，劳动者系高龄孕妇，孕期因出现严重

^①参见上海市宝山区人民法院（2025）沪0113民初10581号民事判决书。

^②参见上海市第一中级人民法院（2020）沪01民终14136号民事判决书。

出血症状遵医嘱卧床休息，并提交了就诊医院的病假证明。然而，用人单位却以该医院为民营医院、非三甲医院、不具有公信力为由拒绝批准病假，并要求劳动者必须提供至少二甲以上医院的证明，否则按旷工处理。法院审理后指出，在就诊医院具备相应诊疗资质的情况下，用人单位要求必须提供至少二甲以上医院证明明显缺乏依据。^①该案中，用人单位将自身内部管理规定凌驾于国家医疗资质管理制度之上，使劳动者的合理期待遭遇内部规则的侵蚀，其对病假证明效力的否定已失正当性根基。

换言之，法律保护此种信赖利益，并非为医学诊断的绝对正确背书，而在于保护劳动者对经由合法程序与专业资质背书的医疗判断所形成的合理信赖。由此，司法审查的重心应从医学实质分歧的纠缠中，转向证明文件生成过程的合法性与合规性审查。相应地，伪造、变造等恶意取得的证明，因其自始欠缺合法基础，被明确排除在法律保护的范畴之外。与前述案例形成对照的是，在另一起案件中，劳动者向用人单位提交变造后的病假条，其在无真实医嘱的情况下休病假，未向用人单位提供劳动，法院最终认定该行为构成旷工。^②

基于此，用人单位与司法机关均须恪守审查的谦抑性，认识到自身在专业医学判断上的局限。审查应严格聚焦于证明文件的来源合法、形式完备，^③以及对病假管理伴随产生的信息处理行为进行正当性评价，而非随意启动无边界的数据核查或轻易否定具备法定资质的医疗主体的专业结论。同时，否定专业结论的举证责任，并不因用人单位的管理者身份而发生转移。若劳动者已按规提交病假申请，用人单位工作人员本身并非专业医务人员，且无相应证据佐证的情况下，仅凭单方怀疑否定诊疗结论，难以获得法院支持。^④

（二）数字延伸：从证明信赖到数据合规期待

数字技术的深度融入，推动着上述信赖利益保护内容的演进：其保护范围已从对一纸证明的静态信赖，深刻转向对诊疗信息全生命周期合规处理的正当期待。这一数据合

规期待的生成与实现，根植于个人信息保护法所构筑的数字时代基本规则，该法确立的敏感个人信息强化保护原则及具体处理规则，为此提供了坚实的法律基础。依托于此，互联网医院打破了诊疗的时空限制，为病假管理的数字化提供了可能。然而，此种技术便利必须严格遵循国家卫生健康委员会、国家中医药管理局《互联网诊疗管理办法（试行）》等规范的约束，其核心在于确保数字诊疗的合法性与数据处理的合规性。

首先，互联网医院开具电子病假单的权限，受到诊疗范围、主体资质与程序规范的3重法定限制。线上问诊难以替代依赖现场望闻问切及必要的物理检查与器械辅助的疾病诊断，因此，首诊、急性病症或患者出现病情变化需医务人员亲自诊查等特定情形，被明确排除在合法线上诊疗范畴之外〔《互联网诊疗管理办法（试行）》第十六条〕。任何超越法定范围生成的电子证明，因缺乏审慎的诊疗基础而自始无效，既无法作为劳动者主张病假权利的有效依据，亦不能形成受法律保护的信赖利益。

其次，互联网医院必须依托实体机构、接入监管平台并落实信息安全等级保护，〔《互联网诊疗管理办法（试行）》第十三条〕这是实现电子数据全程可追溯、防篡改，保障敏感个人信息安全的关键。若平台未完成备案、脱离有效监管，其出具的证明将因主体资质与数据安全的双重瑕疵而丧失可信度。与此同时，线上诊疗的特性对医师资质提出了更具针对性的要求。医师在开展互联网诊疗活动时，除需依法取得相应执业资质外，还应具备3年以上独立临床工作经验，并经其执业注册的医疗机构同意〔《互联网诊疗管理办法（试行）》第二十五条〕。这一要求隐含着对线上诊疗特殊性的回应，即在无法直接进行体格检查的情况下，医师须依靠更丰富的临床经验与更审慎的问诊模式来弥补信息缺失，其资质门槛与审慎义务因此显得尤为重要。

劳动者基于善意合理信赖，提交由此类合规渠道生成、形式完备的电子病假单，即已履行其初步证明义务，

①参见重庆市第一中级人民法院（2017）渝01民终755号民事判决书。

②参见北京市高级人民法院（2018）京民申3049号民事判决书。

③刘国良：“劳动争议案件适用诚实信用原则问题研究——‘阿里巴巴病假案’再审判决评析”，载《工会理论研究（上海工会管理职业学院学报）》2025年第6期。

④参见上海市静安区人民法院（2022）沪0106民初1988号民事判决书

应用

由此形成的数据合规期待应受法律保护。倘若用人单位仅凭单方主观怀疑便轻易否定该证明效力,^①或在未经劳动者授权的情况下对其病历数据进行抓取分析,并据此作出解除合同等不利决定,^②则将直接侵蚀数据合规期待这一数字信赖基石。

(三)规则演进:司法实践对数字信赖利益的具体保护

基于上述法理内核及其在数字领域的延伸,司法实践为应对数字技术带来的挑战,已演进出一系列旨在保护劳动者数字信赖利益的具体审查规则。

其一,禁止对数字医疗渠道的歧视性否定。用人单位不得仅以医疗机构等级或性质主张病假单无效。医疗机构的等级划分主要源于行政管理与资源配置的需要,而非判断其是否具备出具病假证明的法定资格或专业能力的唯一标准(参见国家卫生健康委员会《〈三级医院评审标准(2022年版)〉及其实施细则》)。劳动者在数字时代享有更广泛的选择权,只要其选择的线上或线下机构依法具有诊疗资质,所出具的病假单便应被推定为具有相应证明效力。用人单位以其内部规章制度要求必须提供线下诊疗记录或更高级别医院证明,并据此直接否定合规电子病假单的效力,实质上是将其单方管理意志凌驾于国家医疗资质管理制度之上,与数字时代优化资源配置、鼓励便捷就医的公共政策导向(参见《国务院办公厅关于推进分级诊疗制度建设的指导意见》)相悖。

其二,确立用人单位对电子证明的主动审慎核查义务。用人单位若对数字渠道出具的合规病假单存疑并欲否定其效力,必须承担起严格的、主动的程序审慎义务。这首先要求核查互联网医院的备案资质与医师执业信息,确认其线上诊疗与开具电子证明的合法权限;其次需核查电子病假单本身的形式合规性,重点查验是否具备有效的医师电子签名、是否清晰载明就诊时间与诊断结论,以及是否可通过官方监管平台进行信息真实性核验。若经前述审查认为证明文件存在瑕疵,应向劳动者明确说明瑕疵所在,并给予其一段充分且合理的期限以补充提交合规证明。这为因信息不对称或对规则不了解而善意选择数字渠道的劳动者,提供了纠正程序错误、维护权益的途径。考虑到劳资关系的不平等性及解雇的严厉后果,用人单位应参照“先取证、后

裁决”之精神,在作出决定前充分核实。若其试图通过后司法审查来验证本应事前核实的疑点,则构成对管理责任的转嫁,有违诚信。

其三,严禁以数字化手段实施的违规核查行为。用人单位必须严格杜绝任何形式的代复核等违规核查行为。此类行为不仅包括冒用劳动者亲属信息在互联网医院平台发起问诊,还包括擅自使用劳动者个人账户登录诊疗系统问诊、选择性提交片面病历资料以诱导医师或算法作出倾向性判断等。司法实践对此类行为已作出明确否定评价。在一起典型的冒名代问诊案件中,用人单位为核实病假真实性,安排人员冒用劳动者亲属名义进行线上问诊。其提交线上问诊材料显示,代问诊人员既非劳动者本人,亦未向医生完整陈述病情,仅片面提交心电图及超声报告,甚至在医生询问病历详情时避而不答,反复诱导询问医生能否请休病假。法院经审理后,对该组证据关联性与证明目的均不采信,明确指出该做法严重逾越了合法管理的边界。^③法院的否定性评价揭示了此类行为的双重违法性。从程序上看,任何未经劳动者本人知情并单独同意的此类核查,均构成对个人信息保护法律底线的突破。此类单方发起、过程不透明的数字化问诊,无法确保所获信息与劳动者真实病情的对应性、客观性与完整性,其内容本身存在重大瑕疵。从后果上看,由此违法收集且内容存疑的材料,不仅在劳动争议中难以作为有效证据,其信息处理行为本身已独立构成对劳动者个人信息权益的侵害,用人单位可能因此面临独立的侵权诉讼。

综上,数字时代劳动者对电子病假单的信赖利益,构成了平衡用人单位数字化管理权与劳动者数字人格权的关键价值基点。它要求司法审查在承继传统谦抑性的同时,必须积极回应数据合规的时代命题。下文将基于此,具体构建与之适配的司法审查框架。

三、实体规则:基于信息敏感度的梯度保护静态审查

(一)作为敏感个人信息的医疗健康数据之保护升格

医疗健康信息在数字时代被民法典人格权编与个人信息保护法明定位为敏感个人信息,其在数字时代的保护位阶得到显著提升。这不仅源于其关涉人格尊严、私生活安宁等核心法益,更在于数字化载体使其具备可无限复制、无

^①参见上海市杨浦区人民法院(2020)沪0110民初646号民事判决书。

^②参见上海市宝山区人民法院(2025)沪0113民初10581号民事判决书。

^③参见上海市宝山区人民法院(2025)沪0113民初10581号民事判决书。

损传播与聚合关联等技术特性，导致泄露与滥用风险呈几何级数增长，远超纸质时代。^①因此，司法裁判必须实质性地贯彻数据全生命周期保护理念，以此精准界定用人单位管理权的边界。

作为承载人格利益的数字载体，医疗健康数据的权利本源属于劳动者，用人单位的管理权不得凌驾其上。若其利用数据聚合分析辅助管理决策，这种管理行为极易异化为一种缺乏透明度与公平性约束的算法权力，可能对劳动者形成隐蔽的就业歧视或不当评价。例如，依据健康数据画像影响晋升机会，或基于历史就诊频率对劳动者的工作稳定性进行负面预判，此类行为不仅可能导致财产损失，更会造成难以修复的人格权益伤害。

在劳动关系中，用人单位对劳动者健康信息的收集与使用，不能仅凭管理上的从属性而自动获得授权。其处理行为必须遵循个人信息处理的基本原则，征得该自然人或其监护人明确同意、公开处理信息规则并明示处理信息的目的、方式与范围。同时，其行为必须符合最小必要原则。若收集与本次病假核实目的无关的健康信息，或将病假信息用于评估岗位适应性等其他管理目的，均因脱离具体管理场景之必要，构成对个人信息保护底线的突破。

尤为关键的是，病假管理中的信息核查常伴随调取病历、陪同就诊等高侵入性手段，在数字时代已呈现出技术强化趋势。例如，陪同就诊可能演变为通过智能穿戴设备或移动终端进行的持续性音视频记录与生物信息采集；核实病历则可能不再限于关键页面，而是扩展为获取全量、结构化的电子健康档案，甚至包括就诊轨迹、用药记录等衍生数据。此类行为已超越一般管理监督范畴，构成对劳动者个人信息自决权与数字人格尊严的深度干预。

从医疗伦理与法律期待角度看，医患信任关系建立在信息保密基础之上。而在数字时代，这一保密义务已从防止物理泄露，延伸至确保数字形态的诊疗信息不被非法抓取、复用或进行关联性算法推断。例如，用人单位若通过获取连续就诊时间、药品购买记录等数据，并借助算法模型对劳动者健康状况进行预测与评估，便不仅违背医疗保密初衷，更可能异化为对其未来劳动能力的隐性评判与风险画像。因此，医疗机构及相关人员除履行传统保密职责外，还必须承担起数据安全存储、合规传

输、权限精准管控等数字时代的延伸义务，以实现信息处理的全流程合规。

（二）核心层：对涉人格尊严私密信息的绝对保护

在确立健康信息普遍强化保护的原则后，司法实践面临着将抽象法律原则转化为具体场景审查规则的复杂任务。鉴于医疗信息自身所蕴含的隐私敏感度存在显著差异，并且这种敏感度与数据在数字环境下的可识别性、可关联性等特征直接相关，司法必须采纳一种分层治理的审查逻辑。这一逻辑的核心规范要求在于，对个人权益的任何干预，其程度必须与信息处理的具体目的、信息自身的敏感等级以及所采取干预手段的必要性，保持严格的比例相称。

将分层保护逻辑适用于病假管理，意味着保护强度须随信息敏感度梯次升高。当面对精神类疾病、性健康治疗以及人工辅助生殖等涉及人类最深层尊严、身份认同与伦理选择的医疗活动时，保护强度应达到顶峰。此类信息不仅关涉生理健康，更紧密联结个人的人格尊严、社会评价、家庭关系乃至根本的生命伦理选择，属于隐私领域中最核心与最脆弱的组成部分。劳动者不仅依法享有保持其物理状态保密的权利，更对相关数据信息的收集、使用与披露享有排他性的自主决定权。

基于此，司法必须确立绝对保护的审查立场。用人单位的知情范围应被严格限定于休假事由的基本类型、概括性症状描述及医疗建议的休息周期等最基础、框架性的信息。任何试图触及心理评估具体内容、治疗过程细节记录、生育决策相关讨论等核心私密数据的企图，均已逾越合法边界。用人单位以病假核实这一管理目的，索取与实现该目的显然不成比例的高度敏感数据，直接违反了个人信息处理的最小必要原则，构成对个人信息权益的侵害。同时，利用管理上的优势地位施压以获取此类信息，亦构成对劳动者私生活安宁与自主空间的不当侵扰，侵犯了隐私权。在数字时代背景下，隐私权进一步演化为个人对其隐私数据流进行有效控制的数字隐私权。因此，唯有获得劳动者在充分知情基础上作出的自愿、明确、单独的同意，方可作为突破此绝对保护屏障的唯一合法性依据。并且，鉴于劳动关系中固有的从属性，对此项同意的真实性必须进行审慎审查，以排除任何可能的胁迫或不当影响，确保其意志自由。

^①武亦文：“泄露患者隐私和个人信息的侵权责任”，载《中国应用法学》2025年第6期。

（三）外国层：日常诊疗信息处理的相对限缩与场景化约束

日常疾病的诊疗信息，如普通感冒、肠胃炎等常见病症的记录，其内容相对常规，敏感度通常低于涉及人格尊严的核心私密信息。然而，作为法律明文规定的健康数据类别，其在数字环境下的收集、使用与存储，依然必须受到严格约束。用人单位仅能在为核实特定病假真实性这一具体、明确的管理场景下，依据最小必要原则获取与病假直接相关的信息。此原则在数字语境下进一步体现为数据最小化要求：所收集的信息范围应以满足当次核验目的为限，处理活动结束后应及时对数据进行脱敏或依规删除，且不得将其用于年度健康评估、算法考勤分析、岗位适应性预测等超出原初目的的其他管理场景。这既是个人信息保护法的内在要求，也体现了个人信息权益中限制处理权与删除权在劳动关系中的具体运用。

在具体核查中，用人单位有权要求劳动者提供能初步证明就诊事实发生的基础材料，例如载明就诊时间的挂号凭证、缴费记录或记载明确诊断结论的病假证明单。然而，该核查过程本身必须遵守数字合规边界，不得借此索要病情核验无关的劳动者手机隐私、社交媒体数据或非必要的生物识别信息。当用人单位对病假诊断的真实性产生具体、合理的怀疑时，其可要求劳动者提供与该疑点直接、紧密关联的关键辅助医学材料。例如，若对肠胃炎诊断存疑，可要求提供血常规、粪便常规等针对性检验报告；若怀疑腿部扭伤的真实性，可要求提供X光片或诊断报告。但要求的材料必须与疑点对应，且不得要求提供完整病历或与本次病情无关的既往病史。

任何超越验证具体疑点必要范围的信息收集行为，均构成对个人信息保护原则的违反。典型情形包括：借本次病假核实之名索要劳动者完整电子健康档案；查询与其当前病情无直接关联的过往全部诊疗记录；或将本次病假诊疗数据与劳动者的考勤轨迹、绩效表现、甚至网络行为等其他维度数据聚合，进行关联分析与人格画像。此类行为因缺乏目的直接性与处理必要性，构成对个人信息的违法处理。司法实践普遍将此类过度收集行为认定为用人单位管理权的滥用，劳动者有权予以拒绝，且该拒绝行为不构成违纪。这清晰地划定了在数字时代，用人单位管理权行使的合法性边界，防止其借助技术手段对劳动者个人信息权

益进行系统性、结构性的侵扰。综上，笔者致力于从司法实践的初步探索中，体系化地提炼并构建一套梯度审查框架。该框架依托分层保护之方法，在数字人格权益与管理核查需求之间寻求结构化平衡，为此类新型争议的司法审查确立实体基准。

四、程序规制：针对调查行为的动态审查与数字正义实现

病假管理中的权利平衡不仅依赖于静态的实体规范，更需通过动态的程序规制予以实现。用人单位基于管理权衍生的调查行为，已演变为一系列具有数据处理特征的程序性活动，必须受到相应约束，方能防止管理权借由程序外衣与技术工具，异化为对劳动者数字人格权的系统性干预。

（一）复查请求权：算法化决策的程序制衡

用人单位的病假复查请求权，作为用工管理权的延伸，在数字时代已呈现出与算法化决策机制深度嵌合的趋势。其实质是一种须受严格约束的程序性权力，其行使必须遵循传统程序正义与数据处理全流程合规的融合性要求，以防止其异化为借助技术外衣实施的系统性干预。

复查的合法启动，需满足双重数字化合规前提：一是内部规章制度已通过民主程序预设明确且合理的触发条件，或已获取劳动者明确、单独的同意；二是在完成对病假证明的初步形式审查后，发现了具体、客观、可验证的实质疑点。任何基于模糊的算法风险预警标签、统计模型概率性输出，或对互联网诊疗等特定数字医疗方式的普遍不信任而采取的一刀切复查，均因缺乏与特定数据主体及其具体情境的直接关联，构成对劳动者数字人格权的制度性风险，不具备程序启动的正当性。这体现了司法程序对算法权力内在模糊性与概括化倾向的必要制衡。

在基于具体疑点启动复查后，其运行必须被严格限定于以下3项递进的数字化程序标准之内：

第一，指定机构的合理说明义务与数字便利性保障。用人单位要求劳动者至其指定的单一医疗机构复查，必须就此承担严格的合理性说明义务，不得对劳动者施加不合理负担，亦不得干涉其在法律框架内形成的合理医疗期待与渠道选择。

对该指定行为是否具备必要性、合理性与正当性的审查，应综合考量以下维度：其一，地域与数字渠道的便利

性,原则上应优先选择劳动者住所地、经常居住地、工作地通勤范围内的合规医疗机构,或在同等条件下,认可其已使用的、具备法定资质的互联网医院等数字化渠道,以保障劳动者的数字就医选择权与数据便利性利益;其二,医疗专业的适格性,应严格限定于核实病假真实性之目的,指定具备常规诊疗资质的机构通常即为足够;其三,机构的中立性,此为保障复核结论公正性的程序底线,用人单位指定与其存在利益关联的机构通常不被允许。

在数字时代,对此项审查需特别关注指定行为是否不当干预了劳动者对数字化就医渠道的合理信赖。例如,当劳动者已提交由合规互联网医院根据复诊规则生成的电子病假证明时,用人单位若坚持另行指定线下机构进行核实,则其理由必须超越对线上诊疗形式的普遍性质疑,而应具体指向与该电子病假证明所载数据、诊疗记录逻辑或线上问诊流程相关的客观疑点。若未能就此履行充分的说明义务,该指定行为可能构成对劳动者数字化就医便利性的不当限制,劳动者有权拒绝此类不合理要求。

第二,检查项目的严格关联性与数字信息价值尊重。复查的范围必须与启动复查所依据的具体、客观数据疑点保持严格对应,并仅限于为澄清该疑点所不可或缺的检查项目。用人单位不得要求进行与疑点无关的扩展性检查,亦不得要求重复接受劳动者已完成的、尤其本身具有辐射性或侵入性等额外健康风险的同类检查。

依据个人信息保护法的目的明确与最小必要原则,复查构成对劳动者敏感个人健康信息的再次收集与处理活动。其范围必须被严格限定在实现核实目的所必需的最小范围内。在数字医疗背景下,原始数字检查报告本身即为对生理指标的客观、标准化记载,具备可精准复制、无损传输、多方验证的技术特性。若仅因对基于此类客观数据所作出的临床诊断意见或休息建议存在主观异议,便强制要求劳动者重复接受同种检查,这不仅构成了对既有数字医疗数据客观价值的轻易否定,亦因强加不必要的二次数据采集与人身侵扰,直接违反了最小必要原则,构成对个人信息自决权与身体完整性的过度干预。

若原生数字报告已能提供确信,或存在由其他具备资质的医师进行二次数字读片、远程会诊等侵害更小或无实际侵害的数字化核实方式,则强制进行重复性、有风险的实体检查,明确违反了比例原则在劳动关系中的刚性适用,

其可能对劳动者造成的健康风险、时间成本与数据冗余,与用人单位所追求的有限管理价值之间显失均衡。必须重申,任何医疗检查尤其是有创性检查的正当性,必须根植于患者自身的诊疗需要与知情同意。若仅为满足管理核查目的,强制劳动者承受本可避免的医疗风险与身心负担,便使复查程序脱离其辅助核实的本质,异化为一种以管理便利为导向、漠视个体数字权益与身体健康权的单方工具。

第三,核查的次数限制与程序安定性。在数字管理环境下,复查权的行使必须恪守数字程序安定性这一延伸法理。其核心要求体现为对核查次数的严格限制,原则上应以一次性数字核查为限。这一规则旨在防止管理权借助数字技术的便捷性与低成本特性,陷入无休止的重复验证与数据索取循环,从而避免对劳动者形成数字程序纠缠与持续性数据侵扰。

数字时代的实践凸显了此规则的必要性。例如,用人单位若基于不同算法模型或数据分析师的主观判断,要求劳动者就同一病假事件在不同互联网医疗平台进行多次线上复核,或要求其通过线下、线上渠道交替验证,此类行为已超越必要核实范畴。它不仅是时间与精力的消耗,更意味着劳动者敏感健康数据的多次、多场景暴露与采集,构成对其数字人格与隐私期待的持续冲击,严重损害其对管理行为数字确定性的合理信赖。

用人单位若意图启动二次核查,必须承担更为严格的证明责任,其理由必须基于新发现的客观数据疑点或原始数字证据中存在此前未发现的实质性瑕疵,而非对原有数据结论的简单重复质疑。这旨在维护数字管理程序的严肃性、效率与可预期性,防止复查权异化为通过技术手段实施的程序施压工具。

(二) 陪同就诊: 数字监控下的隐私底线

用人单位要求陪同就诊,在数字时代已演变为一种实时的生物识别数据采集与情境监控复合活动。因此,其合法性审查,必须在传统管理目的正当性之外,严格遵循个人信息处理的全生命周期合规框架,并接受以保护个人数字人格权为核心的特别司法审查。

审查的起点,必须基于具体、合理的个体性质疑启动程序,而非基于对全体员工的行为预测模型或模糊的算法风险预警。在复查启动条件的司法审查中,程序正当性的首要门槛在于启动理由本身是否具备客观事实基础。司法

应用

实践对此已有明确裁判规则：用人单位对员工请病假的情由存在合理怀疑并具备事实基础的，方可要求员工进行复查。^①

在确认复查具有正当性的基础上，审查的重心随即转向对复查手段本身的评价，即手段的数字必要性与不可替代性。若劳动者已能通过数字渠道提交完整、可信、可验证的复诊报告与关键数据，用人单位必须充分论证，为何在客观数据层面仍不足以采信，且为何必须通过物理在场方式进行实时监控方能实现核实目的。仅以过程监督为由的陪同请求，在数字留痕技术普及的当下，通常难以满足最小必要原则。

从程序合规看，陪同就医作为高风险敏感信息处理活动，用人单位须履行全流程数字合规义务。事前，必须履行高标准告知同意义务。用人单位应向劳动者明确说明陪同将涉及的潜在数据收集类型、处理方式及存储期限，并获取劳动者自愿、明确、单独的同意。事中，陪同就诊须受最严格的限制。陪同人员应限于履行病假管理职责的必要工作人员，并恪守数字静默原则，即禁止使用智能手机、智能穿戴设备、隐藏式摄录装置等进行任何形式的录音录像或数据采集；严禁借机接近诊室、接触诊疗屏幕或探问电子病历详情，以防构成对医疗数据流的非授权截取。事后，对获悉的任何信息均须严格保密。用人单位应确保其存储与访问安全，并严格遵守目的限制原则，严禁将此类信息用于病假核实之外的任何目的，包括但不限于用户画像、行为分析或算法模型训练等。

在权利保障层面，劳动者享有充分的数字知情权、同意权与拒绝权。若用人单位的陪同请求不符合前述目的、数字必要性及程序要求，劳动者有权拒绝。在一起典型案例中，用人单位要求在递交病假单后的劳动者就医必须联系人事部陪同。法院经审理后认定，该要求严重限制了职工自主选择医疗机构就医的权利，构成对个人隐私与自由权的不当干预。^②该裁判规则表明，制度性、泛化的强制陪同本身即缺乏正当性基础，不能作为常态化管理手段。即便在劳动者同意陪同等个别情形下，陪同人员范围亦须受到严格约束。在另一典型案例中，法院进一步指出，劳动者的

病情与其个人信息乃至隐私权息息相关，用人单位在核实、沟通过程中，不应安排无关人员参与。^③该案明确了陪同人员的禁止范围，印证了数字静默原则中关于陪同人员范围的限定要求。用人单位若因劳动者不配合用人单位的陪同请求而施以处罚，该决定不仅缺乏事实与法律基础，其本身亦可能构成独立的权利侵害行为。这彰显了司法在数字时代对管理权借技术之便进行隐蔽扩张的警惕，以及对劳动者数字生活安宁权与场景自主权的切实维护。

（三）司法鉴定：对专业判断与数字权利的尊重

需进一步明确，病假所涉休息必要性本身并非我国法定司法鉴定事项，相关司法解释与实践亦未承认其可作为独立鉴定内容。实践中，偶有用人单位单方要求委托鉴定机构对误工期进行评定，并在案件二审上诉理由中提及一审法院忽略了上诉人提出的对于病休的必要性进行司法鉴定的申请，试图以此否定临床医师出具的原始病假单，^④但此类鉴定意见在诉讼中普遍难以获得采信。其根本原因在于，二者在方法论与价值基础上存在本质差异。法医鉴定是依据标准化电子病历数据集，遵循类型化评价体系作出的回溯性与去情境化判断；而临床诊断则是医师基于对患者即时主诉、动态生理数据流及交互式诊疗过程的全流程情境化感知所作出的专业裁量。以静态且聚合的数据分析结论，去否定动态形成、高度依赖具体情境的临床专业裁量，在认识论与逻辑上均存在固有缺陷。

从数字权利视角审视，单方委托鉴定的程序合法性缺陷尤为突出。鉴定的基础材料即劳动者的个人健康信息，属于法律明定的敏感个人信息。用人单位未经劳动者充分知情、自愿且明确的单独授权，单方将其结构化或非结构化的健康数据，如电子病历、影像文件或检验结果，提供给第三方鉴定机构进行分析，这一行为本身已构成对劳动者个人信息自决权与数据控制权的程序性侵犯。鉴定过程因缺乏数据主体对自身状况的必要陈述及对关键数字信息的确认与解释，其事实基础既不完整，其数据处理活动的法律正当性亦存在根本瑕疵。

因此，司法实践对单方委托的病假必要性鉴定持审慎乃至否定立场，其意义不仅在于维护医疗专业判断在时效

①参见上海市浦东新区人民法院（2021）沪0115民初67035号民事判决书。

②参见上海市松江区人民法院（2021）沪0117民初17840号民事判决书。

③参见上海市宝山区人民法院（2025）沪0113民初10581号民事判决书。

④参见上海市第二中级人民法院（2025）沪02民终12032号民事判决书。

性与情境性上的权威，防止用人单位借此规避其应负的即时且审慎的数字化核实义务；更深层的价值在于，它确立了数字时代一项重要的程序原则——即便在争议解决程序中，对个人敏感信息的处理也不得绕开数据主体的有效参与与程序制衡。这既是对传统病假信赖利益保护的延伸，更是司法对数字经济背景下新兴的数据权利与算法问责理念的基本回应。

结语

面对用人单位数字化管理权与劳动者个人信息自决权之间的结构性冲突，司法审查需要一套逻辑自洽、层次分明、边界清晰的方法论。然而，当前实践中存在的以算法预警替代合理怀疑、以技术便利之名行过度监控之实、以医院等级否定合规证明等现象，其根源并非法律规则缺失，而在于用人单位将管理便利凌驾于权利保障之上、用技术逻辑遮蔽法律逻辑。本文所构建的双重框架，正是对这种失序的体系化回应。

在实体层面，依据信息敏感度确立分层保护机制。对于精神疾病、性健康、人工辅助生殖等核心私密信息，实行绝对保护，用人单位知情权严格限于休假事由、症状、休息周期等基础信息，任何触及核心私密数据的行为均构成权利滥用。对于日常诊疗信息，实行严格限缩保护，用人单位仅能在最小必要范围内收集与病假核实直接相关的数据，任何超出验证特定疑点所需范围的信息收集，均因违反目

的明确与最小必要原则而失其合法性。这一分层逻辑，同样适用于所有涉及劳动者敏感信息处理的劳动管理场景。

在程序层面，对数字化调查行为施以动态程序规制。复查启动须基于具体客观疑点，而非模糊的算法预警；检查项目须与疑点严格对应，不得要求重复已完成的有创检查；核查次数以一次为原则，防止管理权陷入无休止的程序纠缠。陪同就诊须遵循数字静默原则，严禁无关人员介入，严禁以智能设备进行数据采集。单方委托的司法鉴定，因侵犯劳动者个人信息自决权，不得作为否定病假效力的依据。这套程序规则为法官确立了清晰的审查步骤：第一步，厘清劳动者的信赖基础是否成立；第二步，审查用人单位的启动门槛是否具备；第三步，检验调查手段是否符合比例原则。

上述双重框架的意义在于，它既非对技术赋能的全盘拒斥，亦非对管理秩序的简单否定，而是通过确立一套层次清晰的审查方法，让用人单位的数字化管理行为能够在权利边界内获得正当性依据，让劳动者的数字人格权益能够在司法审查中获得切实保障。当生成式 AI 介入病假诊断、可穿戴设备实时监测健康数据等新场景来临时，这套框架所确立的梯度保护理念与程序正义底线，或可为司法应对类似争议提供参考。

（作者单位：上海市高级人民法院 上海市宝山区人民法院 华东政法大学）