详解员工的医疗期和"泡病假"

□江苏东恒律师事务所

医疗期的设置是对劳动者权益的法律保护, 但现实中有一 些劳动者钻法律的空子,利用医疗期的法律规定,拿着病假工 资在家休息甚至在外兼职。这些行为严重侵害了用人单位的合

那么法律对于医疗期究竟是怎样规定的, 针对劳动者使出 的"泡病假"招式,企业应当如何应对呢?

医疗期的法律规定

医疗期是指劳动者因患病或非 因工负伤,需要停止工作进行医疗 时,用人单位应该根据劳动者本人 实际参加工作年限和在本单位工作 年限,给予一定的医疗假期。企业 有权对病假证明进行审核,确认其 真实性, 但这种审核仅限于形式上

为了保护劳动者合法权益,原 劳动部先后发布了《企业职工患病 或非因工负伤医疗期规定》, (以 下简称"《医疗期规定》")以及 《关于贯彻企业职工患病或非因工 负伤医疗期规定的通知》,对医疗 期的含义、计算方法以及特殊疾病 医疗期问题进行了规定。

(一) 医疗期的含义

劳动法中的医疗期含义并非指 劳动者需治疗的期限,而是一段解

《企业职工患病或非因工负伤 医疗期规定》第二条规定,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。

当然,这里的不得解除劳动合 同不能理解为绝对不能解除。根据 《劳动合同法》第四十二条规定, 劳动者患病或者非因工负伤,在规 定的医疗期内的,用人单位不得依 照《劳动合同法》第四十条、第四 十一条的规定解除劳动合同,但如 果劳动者存在劳动合同法第三十九 条的情形,即有重大过错的情况 下,用人单位依然可以解除劳动合

(二) 医疗期期限长短取决于 劳动者累计工作年限和在本单位连 续工作年限,并非绝对等同于其治

《医疗期规定》第三条规定, 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,给予三个月到二十四个月的医

(1) 实际工作年限十年以下 的, 在本单位工作年限五年以下的 为三个月; 五年以上的为六个月。

(2) 实际工作年限十年以上 的, 在本单位工作年限五年以下的 为六个月; 五年以上十年以下的为 九个月; 十年以上十五年以下的为 十二个月; 十五年以上二十年以下 的为十八个月; 二十年以上的为二

十四个月。

这是国内绝大多数地区的计算 方式,但上海有其他的计算方式: "医疗期按劳动者在本用人单位的 工作年限设置。劳动者在本单位工 作第1年, 医疗期为3个月; 以后 工作每满1年,医疗期增加1个 月,但不超过24个月。"

特殊疾病的医疗期

《医疗期规定》实施后,一些 企业和地方劳动部门反映,《医疗 期规定》中医疗期最长为24个月, 法律规定没有考虑实际困难, 在实 际执行中遇到某些特殊情况无法解 决,要求适当延长医疗期,并要求 进一步明确计算医疗期的起止时 间,原劳动部遂于1995年发布了 《关于贯彻企业职工患病或非因工 负伤医疗期规定的通知》,明确: "根据目前的实际情况,对某些患 特殊疾病 (如癌症、精神病、瘫痪 等)的职工,在24个月内尚不能 痊愈的, 经企业和劳动主管部门批 准,可以适当延长医疗期。"

但实务中,对"在24个月内 尚不能痊愈"的理解不一致、导致 了司法实践中在处理涉及到特殊疾 病医疗期的问题上出现了截然不同 的结果。实践中主要有两种观点:

(1) 江苏的规定认为,对患 特殊疾病 (如癌症、精神病、瘫 痪)职工,不论工作年限长短,均 给予不少于 24 个月的医疗期;

《最高人民法院公报》2013 年第6期刊登了江苏的一个案例, 其中的裁判摘要提到: "患有癌 症、精神病等难以治疗的特殊疾病 的劳动者,应当享受24个月的医 疗期。医疗期内劳动合同期满,劳 动合同应当延续至医疗期满时终

用人单位在医疗期内违法解除 或者终止劳动合同, 劳动者起诉要 求继续履行劳动合同的, 人民法院 应当判决撤销用人单位的解除或者 终止通知书"。

(2) 广东、四川、重庆、河 南等地区基本上都认为特殊疾病医 疗期也应按劳部发 479 号文执行, 即根据工作年限计算医疗期,而不 能理解为最少有24个月的医疗期。

我个人比较倾向于第2种观 点,即特殊疾病并非直接享受24 个月医疗期,而是应当按照《医疗 期规定》的内容,根据劳动者劳动 者的工作年限确定,理由如下:

首先,从医疗期的性质和《医 疗期规定》的内容上看, 医疗期的 期限取决于劳动者的工作年限而非 病情, 医疗期并非指疾病的治疗期 限,而是指解雇保护期。既然是解 雇保护期,保护期的长短考虑的应 当是劳动者对用人单位的贡献大小 而非病情的轻重程度。

其次,就通知中"在24个月 内尚不能痊愈的"这句话来说, 劳 动部通知的目的是为了解决特殊情 况下医疗期延长的问题, 延长的原 因在于原来的规定时间较短,没有 考虑特殊疾病,而不是规定特殊疾 病一开始就享受24个月的医疗期, 通知的重点在于医疗期的"延长", 并不是对医疗期限进行界定。

所以我认为广东、四川、重 庆、河南等地区所持的第2种观点 更符合劳动部通知的本意,即特殊 疾病也应按工作年限计算医疗期。

医疗期工资

依据相关规定, 在规定的医疗 期内由企业按有关规定支付其病假 工资或疾病救济费,可以低于当地 最低工资标准支付, 但不能低于最 低工资标准的80%。这是国内大多 数地区都适用的做法。



有些地区有地方规定,比如上

职工疾病或非因工负伤连续休 假在6个月以内的,企业应按下列 标准支付疾病休假工资:

- 1、连续工龄不满2年的,按 本人工资的60%计发; 2、连续工龄满2年不满4年
- 的,按本人工资 70%计发; 3、连续工龄满 4 年不满 6 年
- 的,按本人工资的80%计发; 4、连续工龄满6年不满8年
- 的,按本人工资的90%计发;
- 5、连续工龄满8年及以上的, 按本人工资的 100%计发。

三、医疗补助费的规定

根据《违反和解除劳动合同的 经济补偿办法》第6条规定:劳动 者患病或者非因工负伤, 经劳动鉴 定委员会确认不能从事原工作,也 不能从事用人单位另行安排的工作 而解除劳动合同的,用人单位应按 其在本单位的工作年限,每满一年 发给相当于一个月工资的经济补偿 金,同时还应发给不低于六个月工 资的医疗补助费, 患重病的增加部 分不低于医疗补助费的百分之五 十, 患绝症的增加部分不低于医疗 补助费的百分之百。

但终止劳动合同支付医疗补助 费的条件不同,按照原劳动部的规 定,需鉴定为5-10级才可享受医 疗补助费。

《江苏省劳动合同条例》第三 十四条规定: 劳动者患病或者非因 工负伤, 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 排的适当工作的,用人单位可以依 法解除、终止劳动合同,并给予经 济补偿。

劳动者经劳动能力鉴定委员会 确认丧失或者部分丧失劳动能力 的,用人单位还应当给予劳动者不 低于本人六个月工资的医疗补助

患重病或者绝症的还应当增加 医疗补助费。患重病的增加部分不 低于医疗补助费的百分之五十, 患 绝症的增加部分不低于医疗补助费 的百分之百。

"泡病假"的识别

识别员工是否属于"泡病假", 不单需要火眼金睛,掌握基础的医 学知识也是有必要的:

1、首先应结合证据形式,找 到证据漏洞,通常从病假条的出具 时间、病假条的编号、出具的医院 名称、医生姓名、落款的公章等方 面去找到休假证明可能存在的问

2、其次要根据员工提交的休 假证明确认是否有这个医生并且假 条中诊断的疾病是否属于该医生的 执业范围,查询方式可以通过中华 人民共和国国家卫生健康委员会网 站,查询到医师执业注册信息,网 站中对于医生的执业类别和执业范 围均有明确记录。

如果出具休假证明的医生所属 的执业类别和执业范围与员工所患 疾病不符,那么员工提交的休假证 明就有可能是虚假的。

3、一旦发现员工提交的休假 证明存在虚假或者不符合出具医生 的执业类别和执业范围,建议公司 首先和医院进行交涉,要求医院出 具书面证明,一般医院都会予以配

如果医院拒绝,公司可以向当 地市卫计委投诉反映。

4、现实当中各企业收到员工 提交的休假证明也有可能是"人情 条",即休假证明是员工托关系从 医院找熟悉的医生出具的, 从形式 上看休假证明是真实的。

根据《执业医师法》第二十三 条的规定, 医师实施医疗、预防、 保健措施,签署有关医学证明文 件,必须亲自诊查、调查,并按照 规定及时填写医学文书, 不得隐 匿、伪造或者销毁医学文书及有关

医师不得出具与自己执业范围 无关或者与执业类别不相符的医学 证明文件。

如果员工提交的休假证明是真 实的,但并非由出具证明的医生亲 自诊断而出具,或者不属于该医生

的执业范围,那么该休假证明也应当 属于无效, 法院不应当予以采纳。

"泡病假"的应对

用人单位控制员工"泡病假"主 要还是需要依靠规章制度的约束,从 四个层面来控制此类风险:

1、请假流程

(1) 企业规章制度中关于员工 请病假流程的规定应当尽可能详细, 审批程序尽量完善; 并且员工应当按 照职位级别申请病假,做到层层把 关, 例如普通员工向主任级别的领导 申请, 主任级别的员工向经理级别的 领导申请,经理级别的员工向董事长

(2) 员工请病假应当提交更多 详细资料,公司可以在规章制度中规 定员工必须出具公司指定医院的休假 证明,请假同时应当提交病历、挂号 单、费用票据、疾病诊断证明书等材 料,材料种类应尽可能多样,如果不 能够提交完整的休假证明,公司可不 认可员工的休假申请,如员工不能正 常出勤,公司可按旷工处理;

2、待遇减损

从待遇上让员工觉得"泡病假" 不划算,与员工的自身利益挂钩能够 有效防止"泡病假"情况的出现。例 如在规章制度中规定员工休病假超过 多长时间公司可以取消其奖金待遇, 取消其参加优秀员工评选,或者丧失 晋升资格等;

3、捆绑考核

其实有些时候员工的同事对于其 "泡病假"是知情的,只是与自己无 关所以没必要告知公司, 对此用人单 位可以以团队或者部门为单位进行整 体考核, 在企业规章制度中规定如果 有个别员工"泡病假",会影响到整 个集体的考核结果,从而达到团队或 者部门内的员工进行互相制约的作

4、岗位调整

用人单位可以在劳动合同中约定 如果员工休病假达到多长时间,公司 可对其工作岗位进行调整,并且有权 调整其薪资,从切身利益上对员工 "泡病假"的行为进行制约。

上海市於江区石泉等很多轉移傳制

上海机月美容美沒有鍊公司进 哲业決局正别本。這無偏号:1200

上海市宝山区金融工艺品商店 上海清强塑料制品广进失组织 机 构 代 码 证 正 副 本 ,代 码:

上海市真定区马陆镇蟹岭南北干 上海市高定区与陆级型种类之干 货店进失合品经营许可证正本,许可 证据号: [713]101140080340, 声明市成 上海市直定区马陆镇助作品商业干 货店进失合品经营许可证主本,许可 证明号: [713]101140022747, 声明作成 上海市高定区马陆镇康神小吃 店进失营业快顺副本,往册号: 310114600510394, 声明作成

上海市松江区營政商會品高度进 失對业共經副本、证照编号:2700012 01204070014:國際专支零售许可证副

防敵 道失往領域資稅報 付收媒 021-59741361

13764257378(微信同号)