www.shfzb.com.ci

用人单位须做好员工的病假管理

□北京金诚同达(上海)律师事务所 唐付强

对员工来说,请病假是一件常会遇到的"小事"。但对于用人单位来说,如果对这一"小事"不加重视,往往会引发大矛盾。

怎样将病假成本控制在可承受的范围内, 既要保证病假劳动者的生活,又要有效遏制劳动者滥用病假,是企业面临的重要课题。

笔者认为,用人单位必须建立严格、规范、完善的病假管理制度,只有用制度对病假进行管理才是最有效的。

病假和医疗期

病假是指劳动者因疾病或非因工受伤,用人单位批准停止工作、进行治病休息的期间。与病假相联系的另一个法律概念是"医疗期",医疗期是劳动者根据其工龄等条件,依法享受的停工治疗休息并获得病假工资等待遇,而单位不得因此解除或终止劳动合同的期间。

实践中,"病假"与"医疗期"是两个容易混淆的概念。对此,有必要首先加以厘清。

病假是弹性期间,其长短根据 劳动者病情实际情况确定,可长可 短。而医疗期则是法定期间,在计 算方式上存在国家标准和地方标准 的差别。

原劳动部《企业职工患病或非 因工负伤医疗期规定》第四条规 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 的医疗期。

而上海的《关于本市劳动者在履行劳动合同期间患病或者非因工负伤的医疗期标准的规定》则明确: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。

规范申请程序

生病时获得休假是劳动者的权利,一般情况下应该是小病小休、大病大休。但权利也有可能被不当利用甚至滥用,比如小病大休、托病不上班,甚至利用病假在外兼职等等。当劳动者在医院就诊并要求医生出具病假建议时,医生出于对病人身体或精神健康以及医务风险的考虑,一般都会开出病假建议单。

只要劳动者提供了医院的病假 单,企业一般会准予休病假。

实践中,当劳动者与用人单位 出现争议,或劳动者因各种原因不 愿至单位上班时,经常使用的手段 便是向企业提交病假单,然后不再 上班。对此,一些用人单位往往是 束手无策,不知道如何应对,也有 些单位则采取扣发工资或者以劳动 者旷工违纪解除合同的办法简单应 对,却因为应对不当而面临不利的

对于病假的管理,笔者认为, 企业首先应在依法制定的规章制度 中明确劳动者申请病假的时间、需 提交的申请材料、批准权限等程序 性要求,从制度和流程上严格控制 劳动者的病假申请。 首先,关于病假申请时间。对于一般慢性疾病的病假申请,劳动者应当提前一到两个工作日向主管领导或人力资源部门提出病假申请,并在看病后提交正规医疗机构出具的病假建议单、病历卡以及挂号单、医药费收据等病假证明材料。

劳动者的病假申请,以事先请假为原则,在突发疾病急诊以及住院治疗等特殊例外情形下,也应及时告知单位具体情况。此时,企业应允许劳动者先行就医,事后具体几个工作日内由劳动者补充填写病假申请单并提交相关证据材料。

劳动者在病假结束前疾病未愈,需要继续申请病假的,应当按照程序在病假结束前续假。无论是事前请病假,还是特殊情况事后补请病假,原则上都应当由劳动者本人亲自申请办理病假手续,禁止其他同事或亲友随意代为请病假。

其次,关于病假的批准权限。 企业可根据组织架构和权限划分, 合理制定不同天数、不同职阶的审 批权限人。

控制工资成本

劳动者在病假期间虽未向企业 提供劳动,但劳动法仍规定企业应 当支付病假待遇以保障病假劳动者 的基本生活不受影响。

病假工资或疾病救济费是用人 单位给予患病或非因工负伤劳动者 的医疗期病假待遇,当劳动者连续 休假在六个月以内的,用人单位按 照法定标准支付的劳动待遇称为病 假工资,当劳动者连续休假超过六 个月的,用人单位停发病假工资, 按照法定标准支付的病假待遇称为 疾病救济费。

劳动者非因工患病并非企业原因导致,企业应从严控制病假工资成本的支付。对病假工资或疾病救济费的支付标准,原劳动部颁布并实施的《劳动保险条例实施细则》第16、第17条规定,用人单位按照劳动者"本人工资"标准,再根据工龄长短支付相应折扣比例的病假工资或疾病救济费。

《上海市企业工资支付办法》 第 9、第 14 条规定,病假工资的 基数按照以下原则确定:劳动合同 对病假工资基数有约定的,只要不 低于劳动者的岗位工资即可;集体 合同或集体协商约定的病假工资标 准高于劳动合同约定标准的,从高 适用前者标准;没有前两项任何约 定的,病假工资基数按照劳动者正 常出勤月工资 70%进行折算。

企业应充分利用上海地方性规 定允许双方约定病假工资基数这一 协商空间,在劳动合同中按照正常 出勤月工资的 70%或不低于岗位工



资料图片

资标准约定病假工资基数。

在对病假工资约定基数折扣比例后,根据原上海市劳动局《关于加强企业劳动者疾病休假管理保障劳动者疾病休假期间生活的通知》的规定,还可依据劳动者在本企业的连续工龄对病假工资进行第二次比例折扣,但第二次工龄折扣比例是法定的。

为最大程度地保障病假劳动者 的生活水平和最大限度地平衡企业 的病假工资成本,本市还规定了病 假工资的托底标准和封顶标准。

在托底标准上,企业支付的病假工资或疾病救济费可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%;在封顶标准上,劳动者疾病或非因工负伤待遇高于上海市上年度月平均工资的,可按上海市上年度月平均工资计发。

笔者建议,本市企业完全可以 通过约定病假工资计算基数,来有 效控制病假工资成本。

病假申请的处理

实践中,如果劳动者向用人单位申请病假不符合规定程序,或者提交的病假单等证明材料存在瑕疵,抑或用人单位对劳动者病假单的真实性存有疑问,企业该如何应对?一些用人单位没有规范完善的病假管理制度,应对的方式往往随意性比较强,容易引发不必要的纠纷。笔者认为,企业对病假的管理制度应当既符合企业管理实际,又经得起法律的检验。

首先,企业应提倡诚信原则和 人性原则,对于劳动者的病假,企业一般应准假并给予相应病假待 遇,对于经查证虚假的病假申请, 比如骗取、伪造、篡改、涂改病假 单等行为,企业可以在规章制度中 明确为严重违纪,给予解除劳动合 同的严肃处理。

在病假申请单上,企业应让病 假劳动者承诺"如果病假申请是虚 假的,将被认定为严重违纪行为,公司可以进行相应的惩戒直至解除 劳动合同",并签字确认。

其次,对劳动者递交的医生开 具的病假建议单,企业可根据自身 实际情况,制定适当宽松型和从严 管理型的处理策略。

实践中,一些企业为了从严管 理劳动者的病假,制定了指定医疗 机构就诊制度或劳动者疾病复检制 度,要求劳动者到指定医疗机构就 诊或要求劳动者在提交病假单后到 企业指定的医疗机构进行疾病复 检,并规定是否给予病假、病假期 限以复查结果为准。

从法律角度来看,劳动者患病时可根据自身意愿选择适合的医疗机构就诊,企业的指定就诊和复检制度严格说来是没有法律约束力的,因此,企业不能违背劳动者的意愿强行实施指定医疗机构就诊制度或劳动者疾病复检制度。

笔者认为,企业实施指定医疗 机构就诊制度或劳动者病假复检制 度应当控制在适当的范围内,比如 病假在一定期限以上、反复请病假 以及企业对病假有疑问的,可以要 求劳动者到指定医疗机构就诊或进 行疾病复检。

笔者建议,企业实施上述两项制度,应配套适当的福利鼓励措施,比如适当报销一定比例就诊或复检的交通费等。在没有明确法律依据的情况下,企业实施这一制度不能影响员工的就医选择权,也不应违背公平原则,应采取合理的措施,在某种程度上取得劳动者的同意,否则可能涉及无效。

最后,对与病假申请程序不符、证明材料不全的不予准假;劳动者未经批准病假而离岗缺勤的,企业可根据自身情况采取不同的处理措施。对程序延误、手续不全、证明材料不全的,可从轻按照事假处理;对虚假病假以及在外兼职等情形,可从严按照旷工处理直至解除劳动合同。

"泡病假"的应对

对于经常泡病假、长病假、未经 请假擅自缺勤离岗的劳动者,甚至一 些利用病假在外兼职赚取双份工资的 劳动者,双方的劳动关系基础已经动 摇,企业在这种情况下多有尽快结束 劳动关系的想法,但在实践中由于操 作不当引发的劳动争议不在少数。

病假并非劳动者本身过错,但如果劳动者存在《劳动合同法》第39条规定的过错性解除情形,企业可以依法解除合同,而不受劳动者是否请病假影响。

实践中普遍存在的一种情形是, 员工请病假未经申请程序或未提供证明材料或未经批准而缺勤离岗,一些企业直接按照旷工解除劳动合同从而引发劳动争议。对此笔者认为,企业直接按照劳动者旷工解除处理仍存在法律风险,建议企业可以向该劳动者发出书面通知,要求限期履行请假手续、提供病假证明材料,不能提供病假证明材料再按照旷工处理。

如果企业选择以《劳动合同法》 第 40 条规定医疗期满、不能胜任工 作解除或客观情况发生重大变化的非 过错性理由解除病假劳动者的劳动合 同,则需要考虑劳动者的病假是否属 于医疗期满,医疗期满后才能解除劳 动合同。

医疗期建立在病假基础上,当劳动者处于病假休息时,劳动关系持续存在;但当劳动者医疗期满时,企业可依据法定程序和法定理由解除劳动合同。如果劳动者连续病假期限短于医疗期,企业无权解除劳动合同;如果劳动者连续病假期限长于医疗期,病假计算至医疗期满时结束,企业才有权解除。

最后要提醒的是,对病假员工的管理是一个系统工程,单位应建立严格规范的病假管理制度,通过成文、合法的制度规范双方的权利义务,同时辅以绩效、晋升、培训、加薪等制度,才能真正实现职场的和谐有序。