

Management and Application of Enterprise Human Resources During Sick Leave

Xiangrong Zhang Chunting Fan

Liaoning Provincial Social Insurance Service Center, Shenyang, Liaoning, 110003, China

Abstract

The medical period is a period stipulated by law for workers to stop working, receive medical treatment and rest. During this period, the employer cannot terminate the labor contract with the worker. Workers have the right to take leave for medical treatment, even if they do not receive approval from the employer or seek medical treatment at the hospital designated by the employer, it does not affect their enjoyment of this right. At the same time, employers should also strengthen institutional management, regulate the behavior of workers taking leave, and prevent long-term sick leave from affecting the production and operation of enterprises. Employers should actively formulate rules and regulations for sick leave management, and pay workers sick leave wages in full and on time in accordance with relevant laws and regulations. For sick employees, reasonable and legal termination of labor relations with workers and payment of corresponding economic compensation shall be made according to different situations.

Keywords

medical period; sick leave salary; sick leave management; termination of labor contract; economic compensation

企业人力资源关于病假期间的管理与应用

张向荣 范春婷

辽宁省社会保险事业服务中心, 中国·辽宁 沈阳 110003

摘要

医疗期是法律拟制的劳动者停止工作、治病休息的期间,在该期间内用人单位不能与劳动者解除劳动合同。劳动者有休假治病的权利,即使未经用人单位批准或者未在用人单位指定的医院就诊,也不影响劳动者享有该权利。同时,用人单位也要加强制度管理,规范劳动者请假休假行为,防止劳动者长期请病假影响企业生产经营。用人单位应积极制定病假管理的规章制度,按照相关法律规定,按时足额支付劳动者病假工资。对于患病员工,针对不同情形,合理合法地与劳动者解除劳动合同关系,并支付相应经济补偿金。

关键词

医疗期;病假工资;病假管理;解除劳动合同;经济补偿金

1 引言

关于病假期的管理一直是企业人力资源管理中的一个难题,劳动法领域对病假期的规定较少且分散,更是增加了管理上的难度。对于企业而言,完善病假期间的管理制度,合理保障患病职工的权利,不仅可以避免法律风险,还可以提高管理效能。

2 病假期与医疗期

有人认为病假期是医疗期,医疗期也是病假期,两者是一回事,实际上这种认识是错误的。病假期,是一个人生病后需要休息养病的时间,是一个生理上的概念,而非法律

概念。根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第二条的规定,所谓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。该期间是一个拟制的时间,是法律根据劳动者累计工作年限和在本单位的工作年限,规定的一个休息养病的期间,在此期间用人单位是不能解除劳动合同的,是法律基于对劳动者医疗权利的一种拟制保护。《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条: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。

病假期与医疗期有时会出现交叉重合的情况,比如员工应享受3个月的医疗期,在3个月的时候正好痊愈了,其病假期与医疗期重合。如果在2个月的时候痊愈的,那么申请人只能享受2个月的医疗期。同样,如果员工在3个月医疗期满时还不能痊愈,那么员工只能继续休假,只是此时其

【作者简介】张向荣(1983-),女,中国辽宁沈阳人,硕士,高级经济师,从事劳动人事争议调解仲裁及企业人力资源管理研究。

已不在医疗期，不再享受法律规定的不得解除劳动合同的时限保护了。

3 未经单位允许的休病假，能否以旷工处理

劳动者生病向单位请假，可能正赶上企业经营旺季，企业不愿意在此期间准假，认为是否批准休假是企业经营自主权的表现。但这种做法实际上是错误的，休息休假的规定是实现劳动者休息权的一项重要保证，休息权是我国宪法规定的公民的基本权利之一^[1]。这个权利是法定的，也是作为一个人理应享有的自然权利。既然劳动者患病，就有权利休息治病，任何人、任何组织都不能剥夺该权利。劳动者到正规医院就诊，医生开具了明确的诊断书，劳动者也按照单位的休假制度履行了请假手续，劳动者已经完全履行了劳动义务，至于单位是否批准病假都不能影响其享有正常的休病假权利。因此，单位以劳动者休病假未经批准不上班，构成旷工的说法是不成立的。

4 员工未在指定医院就诊，依据事假处理是否合法

实践中某些员工为了长期泡病假，会想方设法在一些资质较低的医院开具虚假的诊断书，于是一些企业在规章制度中明确规定，员工请病假必须提供一定级别以上的医院开具的诊断书，否则不予认可，病假均按照事假处理，不予支付病假工资。此种情况下，企业的规章制度经过民主程序制定，又向劳动者公示，看似存在某种合理性，实则不然。我们认为只要是合法存在的医院，开具了真实有效的诊断书，就是合法有效的证明材料。我们不能人为地设置障碍来阻碍员工行使正常的权利，更不能以医院的资质否定诊断书的真实性和员工生病的事实。即使用人单位在规章制度中明确规定，劳动者也在入职时知晓并签字确认该情况，因该规定违反了法律的禁止性规定，最终应认定为无效，用人单位还是要补发劳动者病假工资的。

5 病假期间的工资待遇

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第五条规定，企业职工在医疗期内，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇按照有关规定执行。

《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第59条规定，职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期间内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，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%。

上述两个规定是关于病假工资最直接的两个规定。但遗憾的是上述两个规定均规定了企业在职工病假期间，有向其支付病假工资的义务，但并没有明确具体该如何支付。《中华人民共和国劳动保险条例实施细则修正草案》第五章第十六条、第十七条规定了支

付病假工资或疾病救济费的情况，该文件虽未明确废止，但由于现实情况发生了很大改变，目前适用范围很窄，基本上不再引用。目前全国大部分地方无法定的支付标准，但也有少数地方规定了具体的支付标准^[2]，比如上海、广州等地。因大部分省市都是参照上述文件做了一些原则性规定，没有具体规范，这也导致实践中病假工资支付五花八门，没有统一标准。

①按照劳动合同的约定支付。病假工资是工资支付的一种特殊形态，如果劳动者与用人单位在合同订立之初就已经就病假工资的支付进行了明确的约定，那么劳动者在病假期间用人单位按照合同约定支付该病假工资即可。或者双方虽然没有在劳动合同中约定，但在集体合同中有关于病假工资支付的相关规定，也可以按照集体合同的约定执行。

②按照企业的工资支付制度执行。现在很多单位与劳动者签订的劳动合同都是按照政府推荐的标准合同签订的，合同内容只有关于正常工作情况下工资支付的相关条款，并没有详细约定病假期间工资支付的情况。此时，如果用人单位在单位的规章制度中即工资支付制度中对病假工资的支付进行了相应规定，只要该规定的制定符合法定程序，并按照要求对员工进行了明确告知，那么就应按照该规定执行。

③按照法定的最低标准执行。如果企业没有相应的规定，用人单位和员工之前也没有在劳动合同中进行约定，目前司法实践通行的做法是按照当地最低工资标准的80%予以支付，即按照法定的最低标准执行。这种做法对于企业经营管理来说并不合适，不能起到激励员工、规范管理的作用。

对于病假工资支付，如果地方有相关规定，首先应按照相关规定执行。没有政府规定的，有合同的按照合同约定，没有合同约定或约定不明确的，按照单位的规章制度执行。如果单位规章制度也没有规定的，按照法定的最低标准执行。

6 加强制度管理，防止员工“泡病假”

实践中，经常发生劳动者长期休病假的情况，即我们常说的“泡病假”，这种情况看似是小事，但如果处理不好，会增加员工之间的不公平感，给企业人力资源管理增加难度，那么在实践中应如何防止员工“泡病假”？

6.1 病假工资与休假时长相关

在不违背法律强制规定的前提下，企业可以根据实际情况，将病假工资的数额与请假天数关联。比如病休3天之内，全额发放工资。病休3~10天的，发放工资的80%，之后根据病假天数的延长，逐渐减少病假工资数额，借此督促员工病休康复后积极恢复生产工作。

6.2 病假工资与奖金绩效挂钩

奖金是用人单位根据生产经营活动自主确定的一项制度，劳动法上赋予了企业在奖金绩效方面极大的自主权，企业可以制定自己的奖金分配方式，确定奖金的发放与否以及

发放的数额。员工休病假的,企业可以根据休假情况,分级设定绩效的支付情况,如同上述病假工资支付一样,请假天数越多,绩效工资越少,请假超过一定标准的,企业完全可以不支付绩效工资。对于员工来说,这样直接的经济利益刺激,想必是不能,也不敢乱泡病号的。当然对于那些真正患病的员工,企业可以通过工会发起病休补助、救助基金、投保商业保险等做法,缓解员工困境,彰显企业文化。

6.3 规范请假、销假程序

用人单位应当在规章制度中详细规定病假请假及销假的程序,对于请假流程设定详细的步骤,明确请假审批制度及需提供的手续材料,对于特殊不能按照正常程序请假的员工可规定补假程序。对于没有履行相应请假程序的员工,可规定相应的处罚措施,并不予发放病假工资。对于病休后返岗的员工,也要及时履行销假程序。

6.4 核实员工就诊的实际情况

实务中,经常有员工利用私人关系开具不实的诊断证明,甚至有的员工直接提供虚假的诊断证明,此时用人单位要及时到相关医院进行核实,确保诊断证明的真实性,对于提供虚假证明的,要加大处罚力度,必要时还要追究相关人员的法律责任。

7 与患病员工解除劳动合同

①员工在试用期患病的。员工患病在医疗期内是不能解除劳动合同的,但是对于试用期解除并不受此限制^[1]。员工在试用期内患病,如不符合录用条件,用人单位可以直接解除劳动合同,无需受医疗期限制,也无需支付经济补偿金。

②在医疗期内的患病员工。依据《劳动合同法》第42条的规定,患病的职工在规定的医疗期内,用人单位是不能依据第40条、41条解除劳动合同的,也就是在患病员工医疗期内,用人单位不能依据经济性裁员、客观情况发生重大变化等非劳动者本人原因解除劳动合同,除非劳动者有违反《劳动合同法》第39条规定情形的,否则用人单位在此期间不能解除劳动合同。

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第六条规定,针对非因工致残的员工以及医疗机构认定患有难以治疗的疾病的,比如癌症类的病患做出了特殊规定,如果在医疗期内医疗终结,患病员工不能从事原岗位,也不能从事用人单位另行安排的工作,此时应当由劳动鉴定委员会对患病或致残员工进行鉴定,如果鉴定为1~4级伤残的,双方应当终止劳动关系,由用人单位为劳动者办理退休退职手续,即我们常说的病退情形。但如果鉴定为5~10级的,是不能解

除劳动关系的。

③医疗期满后的处理程序。劳动者患病后身体痊愈,能够继续在原岗位工作的,用人单位应鼓励其到原岗位恢复生产活动。但有的劳动者患病后,身体受损,不能胜任原工作,此时用人单位不能直接解除与劳动者的劳动关系,而应根据单位的客观情况以及劳动者的身体状况,适当为劳动者调整工作岗位,如果劳动者在调整岗位后仍不能胜任工作的,那么企业可以根据《劳动合同法》第40条的规定,提前一个月通知劳动者,与劳动者解除劳动合同并支付相应的经济补偿金。对于患病后不能适应原岗位工作的劳动者,调岗是用人单位解除前的必经程序。

那是不是未经调整岗位这一环节就一定构成违法解除呢?具体还得结合实际情况。如果劳动者在医疗期满后,不能胜任原岗位,或者是直接告知用人单位其根本不能到单位上班,不论是现岗位还是新岗位,因身体原因都不能上岗,更不用说是否胜任的问题。如果是这样的情况,用人单位虽然没有进行调整岗位的行为,但也认为劳动者是不能胜任新岗位的,此时用人单位直接与劳动者解除劳动合同,我们也认为用人单位的做法是合法的,按照法律规定支付待通知金和经济补偿金即可。

④支付经济补偿金。依据《劳动合同法》第47条的规定,经济补偿金支付的“月工资”是指劳动者在劳动合同解除或终止前十二个月的平均工资。长期病假的员工其工资待遇也会因为没有提供正常劳动而降低,因此其平均工资也会降低,最终导致获得的经济补偿金也会低一些。实践中一些员工的病假工资很多都是按照当地最低工资标准的80%支付的,如果经济补偿金的基数低于最低工资标准的,根据《劳动合同法实施条例》第27条的规定,应当按照当地最低工资标准支付。即使这样,患病职工获得的经济补偿金还是非常有限的,员工要求按照病假之前的工资标准计发经济补偿金,没有法律依据,而且在以医疗期为由解除劳动合同的情形下,劳动者除了获得经济补偿金外还可能获得医疗补助费等其他补偿费用,这已经是对病假员工的法律保护,故不再对其另外特殊处理。因此,实践中多数地区还是按照病假员工离职前的实际工资数额计发经济补偿金的。

参考文献

- [1] 关怀.劳动法[M].北京:中国人民大学出版社,2006.
- [2] 夏桂颖.企业用工管理法律实务操作一本通[M].北京:中国法制出版社,2011.
- [3] 王林清,杨心忠.劳动合同纠纷裁判精要与规则适用[M].北京:北京大学出版社,2014.