

# 职工休病假应知道这5个问题

病假作为一种特殊假期，是对职工健康权的保障。那么，职工应该如何行使休病假的权利、能休多长时间、休长假会产生什么后果呢？针对这些问题，以下案例对5种情形作出了分析。

## 【案例1】 单位能否不批准休病假？

陶某连续在公司工作20年。因患椎间盘突出、腰肌劳损等疾病，他请病假住院治疗1个月。近日，医生又建议他回家休养2个月。当他拿着病假单继续请病假时，却未获得公司批准。他想知道公司的做法对不对？

### 【点评】

病假是指职工本人因患病或非因工负伤需要停止工作医疗时，由医生根据病情建议停止工作治病、休养的期间。由于职工是否生病、疾病严重程度、是否需要停工休息治疗，必须由具备资格的专业人员进行判定而非用人单位，所以，医生开具的病假单是职工休病假的依据。同时，因病假具有较强的紧迫性、时限性和伦理性，只要职工患病属实，提供了医院的病假单等证明材料，并按照规定的请假程序履行了请假手续，单位就应当准予休病假。

本案中，陶某遵医嘱向公司请休病假，公司无故不予批准，显然是任性而为。在此情况下，陶某即使不上班，公司也不得以旷工、严重违反规章制度为由解除劳动关系，否则，属于违法。

## 【案例2】 休病假时间是否有限制？

邹某入职公司4年后，因肝病入院治疗，先向公司请病假1个月。在治疗过程中，医生告知

他病情较重，此次治疗结束还需要休养较长时间。邹某想知道自己能休多长时间的病假？

### 【点评】

现行劳动法律法规没有规定病假期，只规定了医疗期。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。对此，《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第3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3个月到24个月的医疗期：(1)实际工作年限10年以下的，在本单位工作年限5年以下的为3个月；5年以上的为6个月。(2)实际工作年限10年以上的，在本单位工作年限5年以下的为6个月；5年以上10年以下的为9个月；10年以上15年以下的为12个月；15年以上20年以下的为18个月；20年以上的为24个月。

医疗期是由病假构成的，但二者是不同的：其一，病假是“事实”期间，其长短与病情相关，由医生根据病人病情提出建议。职工只要患病或非因工受伤后提交了病假单，即可休病假。医疗期是“法定”期间，时长与职工的实际工作年限和本单位工作年限等相关，既“保底”又“封顶”，对疾病因素考虑较少。因此，病假期既可能短于医疗期也可能长于医疗期。其二，医疗期是一种特殊保护规定，根据《劳动合同法》第42条规定，职工患病或者非因工负伤，在规定医疗期内的，单位不得与其解除

劳动合同。

因此，邹某可以根据自己的实际工作年限和在公司工作年限，确定自己的医疗期。如医疗期满后需要继续治疗，可依据病假单继续请病假。

## 【案例3】 长时间休病假会有什么后果？

已在公司工作6年的江某因患重病请病假6个月，目前治疗尚未结束。然而，公司不同意他继续请病假，原因是他应享受的6个月医疗期已满。他想知道若继续请病假会有什么后果？

### 【点评】

《劳动合同法》第40条规定：“有下列情形之一的，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，可以解除劳动合同：(1)劳动者患病或者非因工负伤，在规定的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工作的。”据此，如果职工在医疗期满后继续请病假，单位可能会认定其不能从事原工作，也不能从事由单位另行安排的工作，进而依照法定程序解除其劳动合同。

在实操过程中，单位一般会遵循以下步骤：第一步，职工医疗期满前1周内，发送返岗通知书，告知医疗期届满的时间以及要求其及时返岗，否则，视为医疗期满后不能从事原来的工作。第二步，医疗期满后，如果职工继续提交病假单，说明其不能从

事原工作，单位会及时发送调岗通知书，并明确报到时间以及逾期不报到的后果，对于逾期未报到的，就视为不能从事另行安排的工作。

## 【案例4】 病假期间能领多少工资？

邵某是公司的化验员，月工资7200元。2023年11月，他因病住院，请病假1个月，公司按当地最低工资标准的80%支付其病假工资1680元。他认为公司支付的病假工资太少，要求按照其工资的60%支付，但被公司拒绝。那么，病假期间的工资标准是什么？

### 【点评】

《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》(劳部发〔1995〕第309号)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%。”按照这一规定，公司的做法是正确的。但是，一些省市对病假工资有具体的规定高于上述标准。因此，邵某能否要求公司支付更多的病假工资，要看当地的具体规定。

## 【案例5】 医疗期满被解聘可领取哪些费用？

2020年9月入职时，崔某与

公司签订了为期5年的劳动合同。2023年8月2日，他开始请病假。经过3个月的治疗后，崔某申请劳动能力鉴定，被鉴定为五级，于是，他继续请病假。因医疗期满后崔某无法复工，公司与他解除劳动合同。此时，他想知道公司应向他支付哪些费用？

### 【点评】

医疗期满后，单位根据法定条件和程序解除或终止劳动合同的，职工可要求领取以下费用：一是经济补偿金。经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付。6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。二是医疗补助费，但须符合条件。

《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第35条规定，医疗期满后仍不能从事原工作也不能从事由单位另行安排的工作的，由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，解除劳动关系，办理因病或非因工负伤退休退职手续，享受相应的退休退职待遇；被鉴定为五至十级的，用人单位可以解除劳动合同，并按规定支付医疗补助费。根据《劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知》规定，被鉴定为五至十级的职工，其劳动合同期满时终止的，单位应支付不低于6个月工资的医疗补助费。另外，职工还可以办理失业登记，领取一定期限的失业保险金。 潘家永 律师

## 用人单位不得安排 哺乳期女职工夜间值班

### 常律师：

您好！  
我于今年2月底休完产假后返岗，现在孩子才几个月大，晚上需要我来照顾。但是，单位准备安排我3月下旬开始值夜班。

请问：单位这样的安排合法吗？若不执行单位的安排，单位能以此为由解除我的劳动合同吗？

### 答：

《女职工劳动保护特别规定》第九条规定：“对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。”

以上规定表明，对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得安排夜班劳动。因此，在您孩子才几个月大的时候，单位安

排您值夜班的做法不合法。况且，在这种情况下，单位除了不得给您安排夜班劳动外，还不得延长您的劳动时间，而且在每天的劳动时间内还需要给您安排一个小时的哺乳时间。

另外，《女职工劳动保护特别规定》第五条规定：“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。”据此，单位不得因为您需要哺乳孩子而不能值夜班而与您解除劳动关系。

北京司法大讲堂  
常鸿律师事务所 协办

常律师信箱

免费咨询热线：  
13601074357

lawyerchang@188.com



## 公司因欠缴社保被罚 职工无需分担滞纳金

### 编辑同志：

因我放弃要求公司缴纳工伤保险费，公司便没有为我办理工伤保险。公司被有关部门责令限期缴纳并收取滞纳金后，公司以我自愿放弃工伤保险、存在过错为由，让我承担50%的滞纳金。

请问：公司的理由成立吗？

读者：刘婷婷

### 刘婷婷读者：

公司的理由不能成立。  
《社会保险法》第八十六条规定：“用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险征收机构责令限期缴纳或补足，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金。”

《社会保险费征缴暂行条例》第十三条规定：“缴费单位未按规定缴纳和代扣代缴社会保险费的，由劳动保障行政部门或者税务机关

责令限期缴纳；逾期仍不缴纳的，除补缴欠缴数额外，从欠缴之日起，按日加收万分之二的滞纳金。滞纳金并入社会保险基金。”

《实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》第二十条规定：“职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴。用人单位未依法代扣代缴的，由社会保险费征收机构责令用人单位限期代缴，并自欠缴之日起向用人单位按日加收万分之五的滞纳金。用人单位不得要求职工承担滞纳金。”

《社会保险费申报缴纳管理规定》第十一条规定：“职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴。用人单位依法履行代扣代缴义务时，任何单位或者个人不得干预或者拒绝。用人单位未按规定足额代扣代缴的，社会保险经办机构应当责令其限期缴纳，并自欠缴之日起按日加

收0.5‰的滞纳金。用人单位不得要求职工承担滞纳金。”

以上法律法规规定表明，基于社会保险费是社会保险基金的主要来源，用人单位能否按时足额缴纳社会保险费，不仅关系到劳动者是否能享受社会保险待遇，还关系到社会保险基金的安全和有效运行，故按时足额缴纳社会保险费是法律规定的用人单位的强制性义务，并不属于劳动者应当承担的强制性法定义务。滞纳金和罚息是通过给用人单位增加额外金钱负担的方式，是对用人单位违反法律强制性规定的处罚措施，属于通过间接强制执行手段敦促其依法履行义务，不能以任何理由转嫁给职工。

结合本案，公司自然不能因为你自愿放弃工伤保险，而你存在过错为由，让你承担50%的滞纳金。 颜东岳 法官