

因病休长假对职工权益有哪些影响?

职工依法享有休病假的权利。不过，职工较长时间休病假，工资会受到影响，即用人单位支付的病假工资或疾病救济费可能低于当地最低工资标准。除此之外，职工休病假还有哪些影响？比如，遇节假日该不该从病假中扣除？会不会影响年休假？企业对试用期内休病假的职工能否顺延试用期？以下通过4个案例详细分析其中的法律问题。

【案例1】 职工休病假期间，遇节假日不剔除

魏某连续在某公司工作20多年，双方已经签订无固定期限劳动合同。2024年4月29日晚上，魏某在外出途中不幸摔伤，医院建议他病休1个月。治疗期间，魏某心里这样盘算：5月份有8天公休日，另有“五一”国际劳动节1天法定假，这9天休息日应当从1个月的病假中扣除，如此计算的话，他实际上只休了22天病假。于是，他打电话询问公司人力资源部负责人，但对方的回复令他失望。

那么，魏某休病假期间遇节假日，相应时间应不应该从其病假中扣除呢？

【评析】

病假不同于医疗期。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。

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》根据职工实际参加工作年限和在本单位工作年限的不同，对职工享受的医疗期作出了具体规定。例如，实际工作

年限10年以下的，在本单位工作年限5年以下的，医疗期为3个月。

关于计算医疗期的起止时间等问题，原劳动部印发的《关于贯彻〈企业职工患病或非因工负伤医疗期规定〉的通知》（劳部发〔1995〕236号）进行了以下界定：1.医疗期计算应从病休第一天开始，累计计算。2.病休期间，公休、假日和法定节日包括在内。

本案中，魏某病休1个月，属于医疗期，期间所遇到的法定节假日和双休日并不能从1个月病假中剔除。

【案例2】 休年假后又请长假，并非一律不享受次年年假

2023年7月，公司安排职工曹某休了5天年假。2023年9月，曹某因患重病请了2个多月病假。至2024年1月，曹某工作年限已满10年。2024年4月，曹某向公司申请休本年度的10天年假，而公司以其2023年度休过年假后又休了2个多月病假为由未予批准。

那么，公司拒绝曹某请休2024年度年假的理由成立吗？

【评析】

《职工带薪年休假条例》第四条规定：“职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：（一）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；（二）职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；（三）累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；（四）累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的；（五）累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。”由此可见，职工长时间休病假会影响其享受年休假的。

对于职工休完本年度年假后又因患病休病假的，《企业职工带薪年休假实施办法》第八条规定：“职工已享受当年的年休假，年度内又出现条例第四条第（二）（三）（四）（五）项规

定情形之一的，不享受下一年度的年休假。”据此，公司未给予曹某2024年的年休假似乎合法，而事实并非如此。

因为，《职工带薪年休假条例》第三条规定，职工累计工作已满10年不满20年的，年休假为10天。本案中，曹某至2024年1月工作年限已满10年，其2024年度的年休假应为10天。按照上述规定，公司只能扣减曹某2023年已休的5天年休假，而无权将其2024年度应休的10天的年休假全部抹去。

【案例3】 试用期内职工休病假，企业可以顺延试用期

秦某与公司签订了3年期的劳动合同，约定试用期为6个月。在试用期已满4个月时，秦某突然生病住院，请了1个月的病假。秦某出院返岗后，公司告知其试用期要顺延1个月。秦某认为，公司这种顺延试用期的做法实为变相延长试用期，属于违法。

那么，公司这种顺延试用期的做法是否违法呢？

【评析】

试用期是用人单位和劳动者为相互了解、选择而在劳动合同履行期内约定的一定时间的考察期。对于双方约定的试用期可否因出现一定特殊情况而予以中止或顺延，依照现行法律规定是不能相应地延长的。

不过，试用期制度的设置既是促进劳动力资源的充分合理利用，也是为了保障劳动者就业选择权的充分实现。对于劳动合同双方而言，劳动者的实际工作能力是否如其应聘时所言，是否符合岗位要求，用人单位的工作条件、工资福利、劳动保护等是否如其招聘时的承诺，都需要在劳动合同的实际履行过程中加以考察。试想，一个职工如果入职后即请长假或由于其他原因长时间未到岗，在约定的试用期满后再上班，如此时认为双方试用期已满，不得对其再行考察，甚至明显不符合录用条件用人单位也只能被迫接受，显然违背了法律

设置试用期制度的初衷。因此，应当允许用人单位中止试用期计算，待导致试用期中止的情形消除后，试用期期限恢复计算，也就是允许顺延试用期。

本案中，因秦某试用期内休病假1个月，故公司决定对试用期顺延1个月，既合理也不违法。

【案例4】 职工长时间休病假，单位可酌情解除劳动关系

黄某实际工龄10年，其中，在甲公司工作6年。2023年10月，黄某因患重病请病假6个月。在6个月病假即将届满前，黄某需要继续治疗，就向甲公司续请病假，而甲公司不同意其继续休病假，原因是其应享受的6个月医疗期已满。甲公司在拒绝黄某续请病假的同时，向黄某送达了返岗通知书，告知医疗期满的时间、返岗时间以及逾期不返岗的后果。由于黄某继续住院治疗，没有按时返岗，甲公司根据《劳动合同法》第四十条的规定，额外支付给黄某1个月工资后，解除了与黄某的劳动合同。

【评析】

《劳动合同法》第四十条规定：“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：（一）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，继续提供病假单请病假的，单位可能会认定其不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作，进而依照法定程序解除双方的劳动合同。

本案中，根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条规定，黄某所享受的医疗期确实为6个月。在6个月的医疗期届满后，黄某无法返岗，可以认定其不能从事原工作，故甲公司解除与黄某的劳动合同是合法的。

潘家永 律师

他人担保清偿欠薪 若未兑现该怎么办?

编辑同志：我们与一家公司的欠薪诉讼经法院判决并进入执行程序后，由于公司无力支付，我们与公司、肖某达成执行和解协议，即推迟三个月付清，由肖某提供价值100余万元房屋担保。

请问：如到时不能付清欠薪，我们能否直接申请法院拍卖、变卖肖某提供的担保房屋优先受偿？

读者：黄丹丹等11人

黄丹丹等读者：你们不能直接申请法院拍卖、变卖担保房屋优先受偿。

《民事诉讼法》第二百四十二条（原第二百三十一条）规定：“在执行中，被执行人向人民法院提供担保，并经申请执行人同意的，人民法院可以决定暂缓执行及暂缓执行的期限。被执行人逾期仍不履行的，人民法院有权执行被执行人的担保财产或者担保人的财产。”

《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第四百七十条规定：“根据民事诉讼法第二百三十一条（现第二百四十二条）规定向人民法院提供执行担保的，可以由被执行人或者他人提供财产担保，也可以由他人提供保证。担保人应当具有代为履行或者代为承担赔偿责任的能力。他人提供执行担保的，应当向执行法院出具保证书，并将保证书副本送交申请执行人。被执行人或者他人提供财产担保的，应当参照民法典的有关规定办理相应手续。”

上述规定表明，法院直接执行担保财产的前提条件之一，就是担保人“向执行法院出具保证书”，而不是当事人之间达成执行和解协议。因为执行和解协议是指当事人自愿协商达成的，对生效判决书确定的内容进行变更的协议。

虽然《最高人民法院关于执行和解若干问题的规定》第一条规定：“当事人可以自愿协商达成和解协议，依法变更生效法律文书确定的权利义务主体、履行标的、期限、地点和方式等内容。和解协议一般采用书面形式。”即允许和解协议的存在，但其第九条也指出：“被执行人一方不履行执行和解协议的，申请执行人可以申请恢复执行原生效法律文书，也可以就履行执行和解协议向执行法院提起诉讼。”即和解协议不能成为执行依据，若一方不履行，申请执行人只能申请恢复执行原生效法律文书或就和解协议另行提起诉讼。

结合本案，正因为肖某只是在和解协议承诺担保，而没有向法院出具保证书，所以，你们无权要求法院直接执行其担保财产。

颜梅生 法官

到达退休年龄而社保缴费不满15年怎么办?

【案例】

宫先生于2012年进入装饰公司工作。入职之初，双方签订了劳动合同，公司也一直为他缴纳各项社会保险费用。宫先生今年已经58岁，再有两年就到了退休年龄。依据国家规定，参加基本养老保险的个人，只有达到法定退休年龄时累计缴费满十五年的，才能按月领取基本养老金。但宫先生到达退休年龄时，其缴费时间仅为十四年，不能达到退休后按月领取养老金的缴费年限。在这种情况下，有人告诉宫先生，在他退休时领取养老金可能会遇到麻烦，宫先生对此也很担心。

那么，在宫先生退休时达不到领取养老金的缴费年限，他会遇到什么麻烦呢？宫先生应当怎么办？

【解析】

宫先生无需过分担心，虽然其到达退休年龄时仍然未满15年的缴费年限，但只要按照国家相关规定办理就可以了。

在这方面，《社会保险法》第十六条规定：“参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费满十五年的，按月领取基本养老金。”按此规定，领取基本养老金需要同时具备两个条件：一是达到法定退休年龄。这里的“法定退休年龄”，原劳动和社会保障部《关于制止和纠正违反国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知》第一条第一款规定：“男年满60周岁，女工人年满50周岁，女干部年满55周岁。从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或其他有害身体健康工作（以下称特殊

工种）的，退休年龄为男年满55周岁、女年满45周岁；因病或非因工致残，由医院证明并经劳动鉴定委员会确认完全丧失劳动能力的，退休年龄为男年满55周岁、女年满45周岁。”二是累计缴费年限（含视同缴费年限）满15年。

对于职工在到达退休年龄而缴费年限不满15年的，在《社会保险法》第十六条中也作出了相应规定：“参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费不足十五年的，可以缴费至满十五年，按月领取基本养老金；也可以转入新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险，按照国务院规定享受相应的养老保险待遇。”

本案中，宫先生在他到达退休年龄时缴费时间为14年，也就是说，再缴费1年就满15年了，

即可达到法定的缴费年限。鉴于此，宫先生可以采取延长缴费的办法“缴费至满十五年”，以达到在退休后能够按月领取基本养老金的条件。

对于延长缴费的费用由谁承担，在具体实践中也存在着采取什么方式继续缴纳的问题。按照《社会保险法》相关规定，参加基本养老保险可以“由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费”，非全日制从业人员以及其他灵活就业人员参加基本养老保险可以“由个人缴纳基本养老保险费”。因此，延长缴费的方式存在两种情形：一种是用人单位聘用缴费不满15年的职工，继续缴费至满15年；另一种退休人员在无单位继续聘用的情况下，由个人继续缴费至满15年。

程文华 律师