

人在职场，小病需要休息几天，大病则需要住院甚至是长时间休息。职工无论是小病或是大病，向用人单位请病假是绕不过去的一个环节。但是，病假如何请、能请多少天、需要什么证明，这些在劳动者心里都应该有本“明白账”。

## 程序存瑕疵 请假成“旷工”

# 请病假“请”来官司

### 案件一 ▶ 患突发性耳聋 请假竟成“离职”

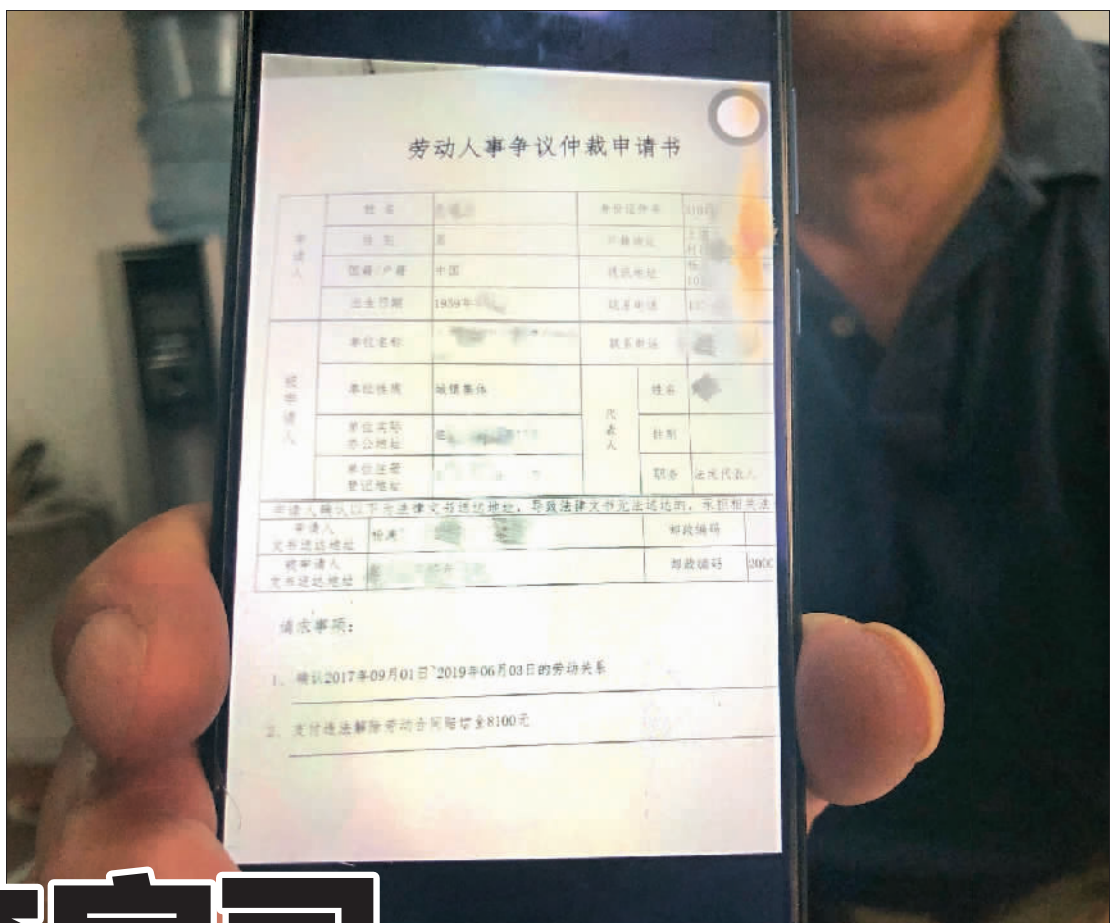
近日，保安老刘来到本报信访室，讲述了自己与用人单位之间发生的一桩劳动争议案件。

2017年，老刘通过熟人介绍进入一家商务楼宇任保安，双方签订劳动合同，约定工资为2800元/月，工作时间为做一休一。工作两年来，他一直深受大家肯定。

今年6月初，在一次接听电话的过程中，老刘突然发现自己的耳朵“听不见”了，为此他趁着自己休息的那一天赶紧去医院做检查，被确诊为突发性耳聋，需要进高压氧舱治疗至少10天。老刘告诉记者，平时上班，如果家里有事，他都会和搭班同事以换班的方式解决，这次碰到需要请假5天以上的情况，自己有些头疼。

为此，他找到了自己的领班，出示了医生出具的病假单，领班在看了病假单的落款后便同意了。但是，10分钟后领班又打电话给老刘，意思是公司老板不同意老刘的病假，并表示保安这一岗位是“一个萝卜一个坑”，老刘请了病假，公司没那么多人周转替岗。

听到老板的意思后，老刘起初认为是公司老板没有看到自己的病假单，以为自己是“装病”，于是他跑到公司去，想着把病假单直接给老板，这或许就没什么大问题了。然而，让他没想到的是，公司老板在看了病假单之后和他说：“那你不要来上班了，就回家休息吧。”在老刘听来，老板这句话的意思就是要辞退他了，那他可不干，便跟老板说，



不来上班可以，今年的劳动合同还有2个月到期，只要同意提前把工资付了，明天就回家休息，“当时老板很爽气地答应了。”

第二天老刘将自己的保安服、工牌等工作用品放到保安室之后，就再也没去上班。6月20日，应该是公司发工资的日子，老刘盼望着自己能够拿到两个月的工资，也算是和公司结清账了。但是，就连当月应得的2800元，他也没有拿到，更别提老板答应他的2个月工资了。

就在老刘再次给老板打电话，想要了解何时能够拿到这笔钱时，却得到了老板“你已经不是我们这里的人了，工资7月底之前发给你”的回复，这让老刘心里一凉：原本说好6月提前发的工资，一转眼成了7月底前发放，这还有保障吗？更让他寒心的是，就在第二天，他在家收到了快递送来的辞退通知书，上面写着：因（你）自6月4日起未办理任何请假手续，擅自旷工不来上班至今，自行解除了与公司的劳动关系，特此告知。

这张通知书让老刘怒火中烧，明明自己向老板提出过请假申请，老板自己说不要让他来上班的，怎么现在反倒成了“旷工”、“未请假”等情况了？他带着这张通知单来到公司找老板，公司却以老板不在为由拒绝了他。虽然只是一件小小的请假事，但是企业的种种做法让他感觉不快，在他看来，这完全就是企业有准备的“连环套”。为此，他来到企业所在地劳动仲裁委，希望通过法律途径维护自己的合法权益。

在劳动仲裁庭前调解时，他向仲裁庭出示了自己的病假单、病历卡、就诊记录等证据，企业发放的辞退通知、工作卡牌等，同时还将企业老板与他之间的对话、电话录音一一作为证据上交。在经过劳动仲裁的介入后，企业同意在15天之内将2个月的工资支付给给他。就此，他通过仲裁调解维护了自己的权益。

### 案件二 ▶ 事后核查无病假材料被解除

虽然老刘通过劳动仲裁得到了企业承诺支付的2个月工资，但就整个案件来看，企业在规范劳动者请假方面确有他们的随意性和不合理性。事实上，病假管理是不少企业在用工管理中容易“栽跟头”的地方。

设计师小王是广告公司的职工。2018年3月2日、18日，4月11日、25日，5月10日、13日，他在公司的内网系统内分别申请了6天的病假，并通过短信的方式告知部门领导，说明自己因为身体不适需要请假。其中，他申请的3月2日、4月11日、4月25日三天病假分别在系统的申请备注中注明：“因病就医”、“做胃镜”以及“胃炎吊水”。由于小王的请假程序无误，因此，公司按照企业内部制订的全薪病假的规定向他支付了上述病假期间的工资。

2018年底，公司开始对职工当年请假情况进行核查。在核查到小王的情况时，发现小王虽然没有一次性请一天以上的病假，但在3个月内断断续续请了6天病假。就此情况，公司要求小王提供所有病假资料，包括病假单、就诊记录等，并且表示如果小王当时未在医院开病假单，也可以通过提交其他就医证明以证病假事实。在多次邮件催告小王后，依然未果。针对小王没有提供相应的病假材料证明其病假的事实，公司对其发出违纪解除的通知，告知他因违反公司的两条规章制度：1、十二个月内累计旷工五个工作日；2、提交不真实的病假申请，骗取病假待遇，因而解除。

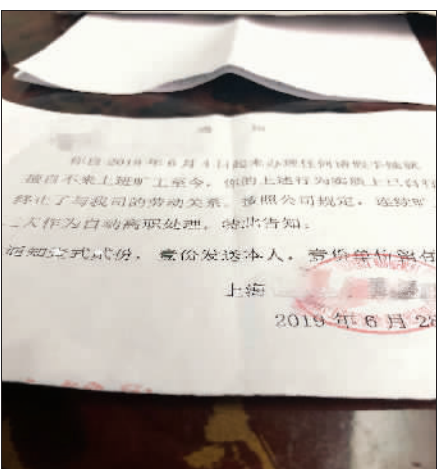
收到违纪通知的小王自然不服，在他看来自己是通过公司正常的请假手续办理的，且备注了“病因”也经相关领导同意，不存在旷工的行为，公司核算病假情况属于“事后算账”，并不能作为解除的理由。因此他将公司诉至当地的劳动仲裁委，要求公司支付违法解除其劳动合同的赔偿金。在劳动仲裁处，公司表示他们也想不通，如果小王真的是病假，即便是事后复查，理应也能拿出相关就医证明，因为他拿不出，公司的违纪解除自然没有错。最终，双方以劳动仲裁调解的方式结案。

### ■ 专家观点

## 病假手续 需要用人单位合法规定

这两起由劳动者申请病假而被企业认定为“旷工”的劳动争议案件，最终都通过劳动仲裁的调解解决。其中，劳动者和用人单位对于申请病假这一环节的管理大相径庭。对此，上海江三角律师事务所律师杨喆表示，由于《劳动法》对于劳动者病假手续这部分没有明确的规定，实践中，用人单位一般会在规章制度中进行规定，劳动者应当主动提供医疗机构诊断和病假证明作为依据。

病假，是劳动争议中最常遇见的一个环节，各种细节问题都值得劳资双方进行推敲。例如，有些劳动者提交的病假证明部分不符合规定，或没有完全按照请假手续提前申请，或事后销假。这种情况下，用人单位不宜直接认定劳动



者为旷工。如果劳动者所提供的材料能够证明其当时的确属于生病状态，只是没有按规定履行请假手续，那么这只能认定为未按规定履行请假手续，可以做出违纪处理。但如果像第一个案件，老刘既拿出了病假单，同时又当面告知和电话告知两种方式向用人单位申请病假，而用人单位明确表示不同意职工请假的，那么劳动者有权维护自己的合法权益。需要提醒的是，请病假还是需要按照用人单位的程序申请的，及时提交相关病假证明，对于用人单位明确拒拒的，劳动者要有证据意识以保障权益。

或许有不少劳动者认为，自己在就医

## 病假工资计算基数 不得低于本市最低工资标准

说到病假，不得不提的便是病假期间工资的发放问题。有企业认为，既然劳动者生病不来上班，没有提供劳动自然不用发放工资。这样的理解事实上是错误的。

杨喆表示，根据《上海市企业工资支付办法》第九条规定：“加班工资和病假期间工资的计算基数按以下原则确定：（一）劳动合同对劳动者月工资有明确约定的，按劳动合同约定的月工资确定；（二）劳动合同对劳动者月工资未明确约定，集体合同（工资专项集体合同）对劳动者月工资有约定的，按集体合同（工资专项集体合同）约定的与劳动者岗位相对应的月工资确定；（三）劳动合同、集体合同（工资专项集体合同）对劳动者月工资均无约定的，按劳动者正常出勤月依照本办法第二条规定的工资（不包括加班工资）的70%确定。加班工资和病假工资的计算基数不得低于本市规定的最低工资标准。法律、法规另有规定的，从其规定。”

不难发现，其中对于劳动合同对劳动者月工资有明确约定的，按劳动合同约定的劳动者所在岗位相对应的月工资确定；实际履行与劳动合同约定不一致的，按实际履行的劳动者所在岗位相对应的月工资确定。而只有当出现“劳动合同对月工资无约定”的情况时，才能适用“70%”的比例去进行推定。因此，并非在合同有明确约定或实际履行有明确标准时，将合同约定标准或实际履行标准直接去乘以70%计算，从而达到减少病假工资支付的不合法目的。

此外，病假工资的计算基数不得低于本市规定的最低工资标准。从2019年4月1日起，本市月最低工资标准为2480元。

## 医疗期内 用人单位不得随意辞退职工

杨喆认为，劳动者申请休病假，还涉及一个重要的概念就是“医疗期”。病假是一个医学概念，是指医院出具“病情证明单”，证明劳动者可以停止工作进行养病的期限；而医疗期则是一个法学概念，依据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的第二条：“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”。这是对劳动者生病后接受治疗期限所设置的保障制度。

很多人认为“医疗期”是劳动者的保护伞，这个概念其实是错误的。根据《劳动合同法》的规定，劳动者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，用人单位可以提前30天通知的方式解除与其的劳动合同。因此，医疗期满后，作为用人单位也是拥有灵活解除劳动合同的权利的。

劳动者在医疗期内享受病假待遇是员工的法定权利，如果劳动者生病或非因工负伤确属事实，那用人单位应当依法保障劳动者的权利，按时足额支付病假工

文 黄嘉慧 摄 朱琴

定的工资（不包括加班工资）的70%确定。加班工资和病假工资的计算基数不得低于本市规定的最低工资标准。法律、法规另有规定的，从其规定。”

不难发现，其中对于劳动合同对劳动者月工资有明确约定的，按劳动合同约定的劳动者所在岗位相对应的月工资确定；实际履行与劳动合同约定不一致的，按实际履行的劳动者所在岗位相对应的月工资确定。而只有当出现“劳动合同对月工资无约定”的情况时，才能适用“70%”的比例去进行推定。因此，并非在合同有明确约定或实际履行有明确标准时，将合同约定标准或实际履行标准直接去乘以70%计算，从而达到减少病假工资支付的不合法目的。

此外，病假工资的计算基数不得低于本市规定的最低工资标准。从2019年4月1日起，本市月最低工资标准为2480元。

资，保障劳动者的生活和生存。按照上海的规定，劳动者所享有的医疗期按照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。职工疾病或非因工负伤休假日数应按实际休假日数计算，连续休假期内含有休息日、节假日的应予剔除。另外，劳动者经劳动能力鉴定委员会鉴定为完全丧失劳动能力，但不符合退休、退职条件的，应当延长医疗期。延长的医疗期由用人单位与劳动者具体约定，但约定延长的医疗期与前条规定的医疗期合计不得低于24个月。

上海林峰律师事务所  
企业劳资专家 林峰律师  
手机：13701919739  
网站：www.my12333.net 13101200810267524