

员工生病请假期间，企业应该怎样发工资？

产品名称	员工生病请假期间，企业应该怎样发工资？
公司名称	上海秦苍财务咨询（集团）公司
价格	.00/个
规格参数	
公司地址	剑川路955弄康博科创大厦1008室
联系电话	13020135683 13020135683

产品详情

在日常生活、工作中，难免会生病请假，那么，对于单位来说，员工在生病期间的工资应该怎么算呢？下面，小编就为您详细地介绍一下相关法律规定。1、医疗期、病假与停工留薪期的概念病假：是指劳动者本人因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，经医生根据病情建议，停止工作治病休息的期间。医疗期：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。停工留薪期：指职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的期限。2、医疗期、病假与停工留薪期的期限病假：原则上没有时间长短限制，但超过员工对应的医疗期期限的，是否批准取决于单位。

医疗期：

值得注意的是，医疗期期限并不是一个员工在公司工作期间只能享受的一次性权利，医疗期本身有一定的计算周期。

员工从2016年1月1日开始休病假，其医疗期为3个月，则从2016年1月1日至2016年6月30日期间，员工可累计享受的病假时间为3个月，从2016年7月1日起，员工可以重新享有3个月医疗期。

停工留薪期：一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过12个月。根据《工伤保险条例》规定，通常来说如果员工治疗完毕，单位应当主动申请劳动能力等级鉴定，则员工享受的停工留薪期期限以劳动能力等级鉴定报告的时间为止。但若单位延迟申请，至员工发生工伤后第13个月才提出，则员工通常只能享受12个月停工留薪期，若要享受13个月需要另行申请。

3、医疗期、病假的区别

(1) 医疗期是法律概念，病假是生理概念医疗期是一个法律概念，是“法定”期间，由法律确定劳动者

可以享受的期限。医疗期的标准由法律确定，对具体疾病因素考虑较少；而病假是一个生理概念，是“事实”期间，事实上发生了多少就算多少。病假的长短根据病情确定，病重则休假时间较长。（2）医疗期内用人单位与劳动者解除劳动合同有法定条件的限制医疗期与病假的主要区别是医疗期内不得解除劳动合同，病假期内可以解除劳动合同，对吗？《劳动合同法》第四十二条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条（提前三十日通知或额外支付劳动者一个月工资解除）、第四十一条（经济性裁员）的规定解除劳动合同：（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；也就是说，劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的，用人单位只是不能依据第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同，但仍然可以依据本法第三十九条（过错性解除）的规定与劳动者解除劳动合同。（3）医疗期是法律对劳动者的一种特殊保护，病假则更多属于用人单位用工管理的范畴实践中，用人单位都会要求请病假的员工提供证明，并由单位行政审核批准。员工基于生病向单位请假的，应当遵守用人单位的规章制度，否则可能因违反公司的制度被解雇。但是医疗期则不同，医疗期内，用人单位与劳动者解除劳动合同受到《劳动合同法》第四十条、第四十一条的限制。

4、医疗期与病假的工资待遇

（1）医疗期工资待遇《企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定》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%。（2）病假工资待遇《北京市工资支付规定》第21条规定，劳动者患病或者非因工负伤的，在病休期间，用人单位应当根据劳动合同或集体合同的约定支付病假工资。用人单位支付病假工资不得低于本市最低工资标准的80%。

5、特殊疾病问题

劳部发（1995）236号文规定：根据目前的实际情况，对某些患特殊疾病（如癌症、精神病、瘫痪等）的职工，在24个月内尚不能痊愈的，经企业和劳动主管部门批准，可以适当延长医疗期。（1）并非所有的癌症均能享有24个月医疗期，仅有当癌症转移的，才以24个月为标准。若仅为良性肿瘤，医疗期期限应根据其总工作年限及本单位工作年限来确定。（2）只有确诊的或者经过司法鉴定的精神病才必然享受24个月医疗期。若仅为疑似精神病，则医疗期期限按规定执行。

6、医疗期满后，如何给员工调岗

根据《劳动合同法》第四十条规定，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，用人单位可以解除劳动合同。换言之，医疗期满后，用人单位可以行使单方调岗权，不需要与员工协商一致。

7、员工泡长期病假，应该怎么解决

通常来说，员工是否恶意泡病假，企业一般都能区分。关键在于企业怎么应对员工恶意泡病假？（1）完善公司的病假管理制度。例如应该规定履行病假手续时应该提交疾病诊断书、病假单、医药费发票等医院出具的证明。（2）如果病假手续齐全，企业有权利去医院核实病假证明是否真实。

（3）从实务中来看，员工要求开具病假单，医生对病人情况的人性化考虑一般都会开具病假单，然而有的慢性病并非必然需要长时间休息。如果事先在企业的规章制度中规定，企业有权要求派员工陪同去指定医院进行诊断。