

劳动法最前线——从企业人事的角度看劳动法动向

第 118 回 关于抑郁症患者能否享受的医疗期

（撰稿人：许文实）

2015 年 12 月 15 日

根据《关于贯彻〈企业职工患病或非因工负伤医疗期规定〉的通知》第 2 条及《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第 76 条，对患特殊疾病（如癌症、精神病、瘫痪等）的劳动者，在 24 个月的医疗期内仍不能痊愈的，经企业和劳动主管部门批准，可以适当延长医疗期。司法实践中，劳动者因患抑郁症主张根据上述规定享受 24 个月医疗期待遇的情形并不少见，但各地法院对于上述规定的理解存在差异，尤其是对抑郁症是否属于特殊疾病、特殊疾病医疗期如何确定等问题存在不同观点。

在过去的司法实践中，通常将抑郁症作为精神疾病来确定医疗期。然而，北京市第二中级人民法院于 2015 年 4 月 14 日作出的一份终审判决中则出现了不同观点。

该案例中，郭某于 2002 年 8 月 1 日入职某公司，劳动合同于 2010 年 7 月 31 日到期。劳动合同到期时，郭某仍处于医疗期中，因此劳动合同应顺延至医疗期满。因医疗期期限问题，双方诉诸法院。该案重审过程中，郭某提交了北京大学第六医院多份诊断证明书及多方专家会诊结果摘要，诊断证明书记载郭某患有抑郁状态及抑郁症中度，会诊诊断意见则为精神分裂症。郭某据此主张其患有“抑郁状态及抑郁症中度”，属于精神病，应享有 24 个月的医疗期。

法院审理认为，经法院释明，郭某始终拒绝对其患有的“抑郁状态及抑郁症中度”是否属于“精神病”进行司法鉴定，故对郭某关于其应享有 24 个月的医疗期的主张，不予采信。

从上述审判实践来看，北京市第三中级人民法院对抑郁症是否属于精神疾病的问题采取了更为严格的态度，即使在劳动者提交了诊断证明等证据的前提下，仍然要求通过司法鉴定进行判断。这一做法与此前的司法实践有所差异。

除了抑郁症是否属于精神疾病的问题外，各地法院对患特殊疾病的劳动者的医疗期期限如何确定的问题也存在不少争议。

部分法院认为，《关于贯彻〈企业职工患病或非因工负伤医疗期规定〉的通知》第 2 条意味着，在未经企业和劳动主管部门批准前，患有特殊疾病的劳动者最长可享受医疗期 24 个月，而无论劳动者实际工作年限有多长。例如北京市第三中级人民法院于 2014 年作出的一份终审判决中，聂某因在单位更衣室换衣服时受到惊吓，主张患抑郁症，用人单位以医疗期满而聂某无法工作为由解除劳动合同，法院认为，聂某提交的病历手册、诊断证明其患有精神类疾病，在未经企业和劳动主管部门批准前，最长可享受医疗期 24 个月。

然而，亦有部分法院和地方劳动保障部门认为，患特殊疾病的劳动者享受医疗期的期限

仍应当根据其实际工作年限、在本单位工作年限来计算，不应理解为至少享有 24 个月的医疗期。广东省劳动和社会保障厅于 2004 年 4 月 1 日发布的《关于疾病医疗期问题的复函》中明确有此规定，湖北省高级人民法院、河南省三门峡市中级人民法院亦在其判决书中采纳此种观点。

综上所述，即使《关于贯彻<企业职工患病或非因工负伤医疗期规定>的通知》第 2 条如此规定，患有抑郁症的劳动者也并不必然享受至少 24 个月的医疗期，仍需要结合各地法院不同的司法倾向及当事人具体的证据情况进行分析。