

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 134 回 企业应如何有效防范员工“泡病假”？

（撰稿人：卢伟）

2016 年 8 月 2 日

生病时获得休假是劳动者的权利，法律也给予劳动者医疗期等特别保护，在劳动者患病、需要停止工作进行治病休息的期间，用人单位依法不得解除劳动合同并且需要向劳动者提供医疗期待遇。更有不少企业在法定标准之上向员工进一步提供额外福利，包括全薪病假期、比法定标准更长的医疗期，或者比法定标准更高的病假工资等。但遗憾的是，实务中经常遇到员工利用法律规定和单位福利恶意“泡病假”，尤其是当员工与单位发生矛盾、存在潜在劳动争议时，“泡病假”或疑似“泡病假”的现象更为突出，常常另企业人力资源管理部门和法务部门非常头疼。

以下三招或可防范相当大一部分的员工恶意“泡病假”情形：

1. 慎重制定过高的病假工资标准。

“泡病假”行为大多包含有经济动机，即员工能够通过“泡病假”获得经济上的好处，不用付出劳动就可以获得病假工资待遇；如果病假工资标准还很高，则员工“泡病假”的动机更强。不少企业在规章制度中规定病假工资标准为本人工资的一定比例，有的甚至高达本人工资的 80%，这非常不利于企业防范员工“泡病假”。

建议企业在制定病假工资待遇时尽量采用法定标准，以北京为例，病假工资标准只要不低于最低工资的 80% 即可。

2. 规范病假申请程序和要求。

从目前的现实情况看，员工获得病假条的难度并不大。员工在医院就诊并要求开具病假条时，医生一般都会同意开具；这还没有考虑员工利用与医院或医生的亲朋关系不正当开具病假条、甚至购买假病假条等情形。

因此，企业有必要在规章制度中对于员工申请病假的程序及证明材料进行规范，增加员工“泡病假”的难度并获得核查病假真伪的机会。企业可以要求员工提交正规医院的门（急）诊挂号单据、诊断证明、休假证明、病历复印件等作为完备的病假申请材料；同时规定，如果企业认为必要，可以要求员工复诊或派员陪同员工就诊等。

3. 对疑似“泡病假”的处理。

企业一旦怀疑员工“泡病假”，除要求员工复查外，还可以前往相关医院调查核实。根据

有关医生开具诊断证明的管理规定，诊断证明必须是主治医师以上签字再由医院有关部门审核盖章；医生所开具的诊断证明必须与其执业资格专科对应。据此，企业如果对员工的病假证明存疑，可以前往医院核查，一方面可以查实病假证明的真伪，另一方面还可以向疑似开具人情病假条的医生施加压力、增加员工继续“泡病假”的难度，必要时可以考虑向医院的主管卫生部门进行举报。

企业在规章制度中应当明确，员工提交虚假病假申请的行为是严重违纪行为，企业有权单方解除劳动合同。如此，一旦查实员工“泡病假”的证据，企业即可作出严肃处理，以儆效尤。