

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 148 回 特殊疾病的法定医疗期

（撰稿人：徐开元）

2017 年 2 月 28 日

患有特殊疾病员工的法定医疗期

如何依法处理医疗期员工，往往是企业在日常人事管理中比较头疼的问题。其中，患有特殊疾病员工（如癌症、精神病、瘫痪等）的劳务处理，可以说是最棘手的问题。企业一方面对于这类员工罹患疾病深表同情，另一方面又困惑于病假工资的支付不知何时是个尽头。在这种情况下，企业需要在搞清楚这类员工的法定医疗期后，才能依法进行处理。本期我们就一起从法律规定和司法实务两个层面来聊一下这个问题。

一、法律规定

根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条的规定，企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作进行医疗时，企业应当根据职工实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予职工三个月到二十四个月的医疗期。此外，根据《劳动部关于贯彻〈企业职工患病或非因工负伤医疗期规定〉的通知》第二条的规定，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。

从上述法律规定来看，针对患有特殊疾病的员工，是否能在不判断工作年限的情况下自动适用 24 个月的医疗期，法条上并没有做出明确的规定。

二、司法实务

正是由于上述法律规定的不明确，所以导致各地的司法实务中存在一些分歧。以北京、上海、深圳为代表，目前司法实务中主要有以下两种观点：

1. 以北京¹和上海²的法院为代表：倾向于认为员工一旦患有特殊疾病，不需要按照工作年限判断，而自动适用 24 个月医疗期。如果在 24 个月内不能痊愈的，经企业和劳动主管部门批准，还可以再适当延长医疗期。
2. 以深圳³的法院为代表：即使员工患有特殊疾病，其医疗期仍然应当根据其工作年限进

¹ 北京市的代表性案例为“（2014）三中民终字第 1537 号”（北京北兆集团股份有限公司悠唐酒店分公司与聂晶劳动争议案。

² 上海市的代表性案例为“（2014）沪二中民三（民）终字第 1158 号”（上海地铁运营人力资源服务有限公司、上海地铁第三运营有限公司与陈甲劳动合同纠纷案。

³ 深圳市的代表性案例为“（2012）深宝法劳初字第 3880 号”（胡某明与深圳市鸿某商业管理有限公司劳动

行计算，并不当然享有 24 个月的医疗期。规定的本意是患有特殊疾病的员工，在按照工作年限计算医疗期的基础上，最长可以享受 24 个月的医疗期，如果超过 24 个月还不能痊愈的，还可以在经企业和劳动主管部门批准的情况下适当延长医疗期。

三、总结

患有特殊疾病员工的医疗期对于企业和员工都有较大的影响。在医疗期内，企业需要依法向员工支付病假工资，并依法缴纳社会保险和住房公积金。而一旦医疗期结束，如果员工不能从事原工作也不能从事另行安排的工作的，企业则可以根据《劳动合同法》第 40 条第 1 项的规定解除劳动合同。与此同时，法律规定的不明确造成了司法实务的不统一，也对企业的实务操作造成了一定的困惑。企业需要在事先确认所在地司法实务的基础上，明确医疗期的计算，以免违法操作。