

病假、医疗期、精神类疾病、慢性疾病 之 50 个疑难问题及应对

上海 11 月 22 日

演讲语言：中文 Language: Chinese

标准价格 Standard Price: 3500RMB/person

定价含增值税、活动全程参与（9:00-17:00）、会议资料、午餐、茶歇；不包含晚餐和住宿

课程简介 Briefing

长期以来，对于“泡病假”或“虚假”病假，HR 实务界一直缺乏有效的制约方式，及至劳动法从业界，除少数“样板”案例所给予的“晦涩”希望外，虽不能说完全束手无策，但也确实缺乏直接有效的最佳实践。是真生病还是假生病？是合理休假还是小病大养？如何规范病假申请手续？如何鉴别伪造的病假单？北京大成律师事务所的罗欣律师，将结合其过往丰富的办案经验，为您分享及把脉病假及医疗期管理的种种“故事”与“事故”。

课程大纲 Agenda

引题：阿 X 的虚假病假解除案例

一、病假与医疗期中的易混淆概念

（一）关于病假的概念

1、如何界定病假

何谓病假？

假期的种类如何划分？

病假是经过审批方能生效吗？

2、病假批准问题

谁有权批准病假？

是否可以允许口头请假？

未经批准擅自休假，是否可以按旷工处理？

3、病假待遇

法定病假待遇与福利病假待遇有何不同？

病假待遇是否限于在医疗期内给予？

试用期内患病、怀孕能否延长试用期？

病假工资计算。病假工资不低于最低工资标准的 80%？

企业职工患病或非因工负伤医疗期规定

（二）关于医疗期的概念

1、对医疗期的界定

何谓医疗期？

企业职工患病或非因工负伤医疗期规定

2、医疗期的计算与证明

上海地区与除上海地区各有什么差别？

多少天的病假算一个月？

如何证明医疗期的发生？

3、特殊疾病的医疗期给予

难以在 24 个月内痊愈的“绝症”？

精神病、癌症等能否直接享有 24 个月医疗？

（三）工伤停工留薪期

1、工伤休息时间的佐证

2、劳动能力等级鉴定

是否有一种假叫“工伤假”？如何证明该类假期的合理休息时间？

3、停工留薪期待遇及终止

误工费、停工留薪期待遇能否兼得？

未及时支付“停工留薪期”待遇是否可以主张经济补偿金？

二、规章制度制定与病假查验流程

（一）病假管理流程最佳实践总结

1、请假及材料提交

如何处理与员工隐私权或个人信息权的平衡？

员工拒绝提供病假单，能否按旷工处理？

员工以产后抑郁申请休假，如何应对？

员工病假期间旅游、兼职能否做违纪处理？

试用期内被诊断为精神疾病能否直接解除劳动合同？

2、待遇给予管理

材料不全或不及时，如何应对？

疑似旷工，如何应对？

超法定待遇部分，如何应对？

病假资料不齐、虚假应该给予什么处分？

员工虚假病假，能否要求其退还病假待遇？

病假资料不全是否可以暂缓发放病假工资？

因病假资料不全，暂缓发放病假工资，员工能否主张经济补偿金？

3、病假与年休假

年休假中的病假 vs 病假中的年休假

4、是否有权指定医院

对于特定种类或存疑病假是否有权要求特定等级或门类医院进行诊断？

能否要求员工提供指定医院的病假单？

私立医院及门诊的病假单是否有效？

（二）病假查验流程最佳时间总结

1、被误解的“假病假”

病假单为“假”？

病情为“假”但病假单为“真”？

病情为“真”？

2、病假查验流程

去医院核实病假时需要注意哪些问题？

3、常见虚假病假特征

如何鉴别虚假病假？如何鉴别伪造的病假单？

哪些病症是常见的“泡”病假理由？慢性病？精神病？

三、与病假相关的劳动解除/终止事务

（一）医疗期满解除

1、医疗期满催告

2、无法从事另行安排工作催告

如何证明无法从事原工作？

另行安排工作需要注意哪些问题？

3、劳动能力等级鉴定催告

4、解除通知

医疗期满还在继续请病假的员工是否可以直接被认定为符合了解除条件？

如何解雇医疗期满的员工？

如何证明不能从事原工作，也不能从事用人单位指定的其他工作？

解除医疗期满的员工是否需要支付医疗补助费？

医疗期满之后劳动合同期满终止是否需要支付医疗期补助费？

（二）合同解除/终止遭遇医疗期的处理

1、医疗期阻却解除/终止情形分析

2、辞职遭遇医疗期

医疗期内辞职

提出辞职后“反悔”。提交辞职申请之后患病能否撤销辞职申请？

患病、三期人员签署协商解除协议之后能否反悔？

3、合同期满遭遇医疗期

合同期满是否应当提前通知？提前多少？

到期当晚还能请病假吗？

因医疗期或“三期”导致工龄超过 10 年，员工是否有权要求签订无固定期限合同？

4、精神类疾病员工的协商解除问题

员工一般在何时祭出“病假”或“医疗期”杀手锏？

（三）病假管理流程中的常见违纪行为

1、可训诫、可警告行为

2、严重违纪行为

四、典型病假案例解析

（一）精神类疾病案例解析

（二）“三期”女职工案例解析

（三）慢性病的小病大治案例解析

（四）裁员中的“突发疾病”案例解析

课程讲师 About the Speaker

罗欣 Shane LUO

大成劳动法团队的合伙人律师

专长于劳动法及人力资源管理实践

在加入大成之前，曾历任二家顶尖专业劳动法律师事务所的合伙人、高级律师，并曾兼任某知名 500 强公司的中国区劳动法顾问。他的工作涉及众多领域，包括制造业、金融业、IT 业、医药业、市场研究业、零售业等。

罗律师主要负责劳动法律相关文书的起草及各类劳动争议的处理（包括调解、仲裁及诉讼）。他经常就协商解除、裁员、停工事件、集体协商及内部调查等案件提供现场支持。

报名方式

请打开网站：www.ewisx.com，点击任一活动，于活动介绍页面底部提交报名信息；如有疑问，请联系课程顾问协助报名：ewisx.com。



关注公众号：ewisx



课程顾问：ewisx.com