

劳动者因父亲去世请假8天被辞,法院判定用人单位做法“显然不当” 执行40多年的3天丧假是不是该改改了

专家呼吁,用人单位规章制度宜尊重公序良俗,具体操作要体恤员工;建议延长丧假

本报记者 朱欣

“劳动者因父亲去世请假8天未获批,强行使假后被单位辞退。”1月25日,一则发布在微博上的劳动合同纠纷案例引发舆论关注,冲上微博“热搜”榜首。

2020年1月6日,在上海一家物业公司工作的陆云生(化名)得知父亲重病,向单位主管请假8天。因公司未准假,在回安徽老家路上的他中途折返。返回上海途中,收到父亲去世的噩耗,陆云生再次回家处理丧事。待陆云生2020年1月15日返岗后,公司以连续旷工3天以上,违反规章制度为由,与他解除劳动合同。此后,陆云生与该公司产生劳动争议,该公司做法被法院判为“显然不当”。网友也纷纷谴责这一做法。不少人呼吁:企业规章制度既应合法也应合理,尤其当员工遇到困难时,企业应共情并给予关怀。还有专家提出,现有的法定丧假制度应该尊重公序良俗,应适当延长假期。

法院认为公司做法“显然不当”

收到解除劳动合同的通知后,陆云生申请了劳动仲裁。经审理,裁决公司支付违法解除劳动关系赔偿金7.5万余元。该公司不服裁决结果,诉至法院。

该公司称,陆云生离岗后,如因父亲次日去世,其依法可享有最长3天丧假,但其迟至1月15号才恢复上班,扣除法定丧假也已达到旷工3天的标准,符合辞退条件。同时,国家已设立法定丧假,超出法定丧假期的,用人单位有权根据工作需要,决定批准或不批准。一审法院认为,公司罔顾事件背景缘由,机械适用规章制度,严苛施行用工管理,显然不当。在一审法院判决其构成违法解除劳动合同后,该公司再次提起诉讼。

上海市政协委员呼吁立法规范居家办公

本报讯(记者钱培坚 通讯员罗菁)疫情防控期间,居家远程办公受到劳动者的青睐。不过,居家办公同时产生了诸多劳动争议。为此,今年上海两会期间,上海市政协总工会界别委员常朝晖、王厚富、张宁共同呼吁,尽快对这一新工作模式予以立法规范。

三位委员指出,居家办公导致工作和传统工作场所的分离,工作场所与生活场所、工作时间与生活时间的混同,会引发一系列新的法律问题。

首先,居家工作者在有些情况下被视为独立承包体,不适用劳动合同法。各方责任怎么划分?其次,居家远程办公存在工作时间碎片化导致的工时认定问题。除了用人单位规定的上班时间内,不排除其他时间劳动者也在工作,存在劳动时间难以有效界定等问题。此外,居家远程办公还存在工伤认定的困境。工作岗位和生活场所较难划分清楚,工作时间模糊,在发生事故伤害后,就是否满足工伤认定条件往往产生争议。

为此,委员们建议通过立法手段规范居家远程办公,对劳动关系归属、工作类型及适用工时、工作时间和休息时间的界定标准、加班报酬的计算规则、职业安全防护基本要求和标准、商业秘密保护等予以明确。

沈阳为4.4万户企业发放稳岗补贴8.4亿元

本报讯(记者刘旭 通讯员潘勇)日前,沈阳市人社局公示了获得837.9万元稳岗补贴资金的602户企业名单。记者了解到,这是2020年自疫情发生以来沈阳市发放的第11批稳岗补贴。目前,沈阳已有4.4万户企业拿到稳岗补贴资金8.4亿元。

据了解,疫情发生后,沈阳先后5次升级企业稳岗返还政策,降低受领门槛、放宽裁员率、提高返还标准,实行“免申直领”发放模式,稳返就业岗位124.4万个。面对暂时性经营困难且恢复有望的企业,沈阳进行失业保险稳岗返还,个人返还金额高达7710元。同时,提高失业保险稳岗返还的标准,中小微企业的返还比例提高至100%。

稳岗返还方式由原来的企业申报、数据筛选和企业申报相结合,网上申报,改为“免申直返”,通过大数据比对,对符合普适性稳岗返还未申报的企业直接返还,变过去“人找政策”“企业找政策”为“政策找人”“政策找企业”。取消10人以下的小微企业关于享受稳岗返还政策后控制裁员率的承诺,使政府对企业实行“免打扰服务”。

此外,沈阳持续升级数据系统,“不见面免申请、秒返还”,并创立诚信体系维护企业及个人的“诚信”,保证稳岗政策高质量落实。

阅读提示

根据1980年原国家劳动总局、财政部发布的《关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的通知》,劳动者其父母、配偶、子女死亡时,单位应酌情给予员工1~3天的婚丧假,如果路途遥远可适当增加。有专家提出,丧假制度应尊重公序良俗,适当延长假期。

二审法院认为,回老家为父操办丧事,符合中华民族传统人伦道德和善良风俗,无可厚非,公司亦应以普通善良人的宽容心、同理心加以对待。最终法院二审判决驳回了该公司的上诉,维持原判。

在大多数网友看来,该公司的做法缺乏“人情味”,认为“企业管理要更柔性、注重人文关怀”“3天丧假期限应因人因事而异”,还有不少网友表示经历过请丧假遇阻的情况,甚至有用人单位以“人已去世,回去也没用”为由,拒绝批假。

与此类案件相似,用人单位以违反规章制度为由,随意开除员工的案例并不少见。一同登上“热搜榜”的,还有浙江杭州一位女员工因拒绝下班后排练年会舞蹈被单位辞退。

而根据劳动合同法,用人单位解除劳动合同的情形包括:在试用期间被证明不符合录用条件的;严重违反用人单位的规章制度的;严重失职给用人单位造成重大损失等。同时,用人单位以违反规章制度为由解除劳动合同,须满足该制度经民主程序制定、不违反法律法规、内容向劳动者明示、有充足证据证明劳动者违反规章制度等条件。并且,用人单位解除劳动合同需严格遵守法定程序,否则属于违法解除。

用人单位应善意行使管理权

在华东师范大学公共管理学院教师、上海市总工会法律顾问邱婕看来,陆云生遵循

了公司的请假制度,并且在得知未获批准后立即返回,由于中途得知父亲去世才又回家奔丧,这属于事出有因,并非无故旷工。

根据1980年原国家劳动总局、财政部发布的《关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的通知》,劳动者其父母、配偶、子女死亡时,单位应酌情给予员工1~3天的婚丧假,如果路途遥远可适当增加。同时,目前法律对事假没有具体的明文规定,劳动者请事假只能与用人单位协商。

另据民法典,民事主体从事民事活动,不得违反法律,不得违背公序良俗。邱婕认为,陆云生为父亲料理后事,是基本的伦理需求,符合公序良俗。该公司将丧假严格限定为3天,未考虑路途遥远及员工操办丧事的现实需求,该规章制度不合理,违背了公序良俗的要求。

上海汇业律师事务所合伙人洪桂彬律师对此表示认同。“部分用人单位对相关法律法规存在机械地理解和执行,认为法律规定丧假是1~3天,超出就算旷工,事假需经用人单位批准,未经批准不上班就是旷工。但这种‘法一定不容情’的做法忽视了民法典中关于公序良俗的规定,也不符合劳动者对用人单位善意行使管理权的合理期待。”洪桂彬说道。

“晦涩难懂的法条背后,更应兼顾天理人情、民俗人伦。”陆云生一案的主审法官陈樱认为,用人单位作为管理者对劳动者具有管理权,其对劳动者提出的请假申请具有审批

权,然而用人单位行使管理权的边界和行使方式应存有善意。当劳动者因具体困难请假时,用人单位对于假期审核应尽普通善良人之义务,并应尊重民俗、体恤员工。

民法典将人格权独立成编,说明国家及法律对人的自由、尊严、价值、荣誉等越来越重视和关注。邱婕表示,用人单位的人力资源管理应体现出对人性的关怀,而不是一些单位所表现的“目中无人”。

专家建议延长丧假

对现行丧假规定,有专家提出质疑,认为应该与时俱进,依据实际情况进行调整。

洪桂彬认为,关于丧假的现行规定只有1~3天,但员工失去配偶、直系亲属是人生中最大的痛楚,除料理丧事外尚需消解沉重的情愫,仓促上岗未必有助于劳动效率的维持,更可能影响工作质量,甚至引发或导致工伤事故,对用人单位也未必有利。

从平衡利益角度,洪桂彬建议设置10天左右丧假,其中3天带薪,7天无薪,以平衡劳动关系双方的利益。

另外,现行丧假仅限于直系亲属和配偶,未包括岳父、岳母、公婆等关系密切的亲属。考虑到不少丧事由女婿、媳妇办理,将岳父母、公婆排除在法定丧假之外,洪桂彬认为不符合公序良俗,有违最新民法典倡导的基本原则,亟须改革。

实际工作中,很多用人单位规定,只有亲属死亡才能申请丧假,但员工更大的诉求是在亲属去世前见上最后一面,如提前申请丧假不符合常理,申请事假又需单位批准,遭遇困境。

洪桂彬表示,与其在法律无明文规定的前提下要求所有用人单位完全善意地行使管理权,不如明确规定家庭出现类似情况的员工可申请无薪休假。



职工“云上”卖年货

1月27日,成都一企业的职工主播在网上展示一款拖把。当日,2021成都·职工网络营销直播大赛启动。在接下来的30天里,全国各地的企业职工主播、网络营销师们可以“云卖”成都年货,开启灵活就业新方式,让就地过年更充实。

新华社记者 江宏景 摄

针对新业态从业者职业风险高却缺乏保障的困境,湖南省人大代表建议——

尽快为快递员等人员提供职业伤害保障

本报讯(记者王鑫 方大丰)近年来,包括快递员、外卖小哥在内的灵活就业人员,为人们的生活提供了很大的便捷。伴随着新经济、新业态的蓬勃发展,这一群体规模日益壮大。然而,由于雇主缺位,他们所面临的职业风险高却缺乏社会保障的问题日益凸显。对此,湖南省两会期间,湖南省人大代表周有颖建议加快建立灵活就业人员职业伤害保障制度。

“建立在传统劳动关系基础上的工伤保险制度,不足以保障新业态下的灵活就业劳动者。”周有颖解释,按照《工伤保险条例》规定,工伤保险的缴费主体是用人单位,要参加工伤保险,必须具有劳动关系。然而在新业态下,从业人员与平台之间关系因劳动关系难界定,使得这部分群体无法享有工伤保险。

国家信息中心分享经济研究中心发布的《中国共享经济发展报告(2020)》显示,

2019年,我国共享经济参与者人数约8亿人,其中提供服务者约7800万人。但与平台企业建立劳动关系、受到工伤保险保障的劳动者仅623万人。

“平台千方百计隐藏与从业人员建立的劳动关系,使劳动关系看起来具有不同的法律性质。”周有颖举例:某网约车平台与司机订立《服务合作协议》,并在协议中明确双方仅为合作关系。如此一来,从业人员发生职业伤害,后果只能自己承担。另一方面,新业态就业人员新手多、缺乏岗位培训,超时工作、夜间工作是常态。周有颖认为,这部分劳动者的职业伤害风险更大,理应建立灵活就业人员职业伤害保障制度。

“职业伤害保障应主要解决的问题是从业人员因受到职业伤害而产生的医疗、康复、治疗期间的 basic 生活保障、受伤后丧失劳动能力的基本生活保障以及因伤

身亡遗属的基本生活保障。”周有颖认为,要通过政府推动,统筹平衡政府、新业态企业和从业人员权利义务关系,依据新业态就业特点,建立相对独立的灵活就业人员工伤保障制度。

周有颖建议,灵活就业人员工伤保障制度的筹资机制,可以根据从业人员与平台的关系、密切程度,研究建立“平台出资+个人缴费+政府补贴”和“个人缴费+政府补贴”两种筹资模式,缴费标准应根据职业风险合理测算,保障内容应兼顾企业负担和员工需求科学确定。

有法律专家认为,互联网信息技术下工作岗位所呈现的灵活性特征,不能掩盖劳动用工的实质。据了解,去年以来,浙江、广东等地已开展相关探索,提出从业人员通过互联网平台注册并接单,提供网约车、外卖或快递等劳务的,平台可通过单险种参加工伤保险的形式提供工伤保险待遇。

图说劳动保障

“个人参保”养老金少?真相来了!

为澄清不少人对养老金政策的误读,小编就大家关心的热点问题答疑解惑——

① “个人参保”没有“单位参保”养老金多?

当然不是

按规定,用人单位和职工个人应按时足额缴纳基本养老保险费,单位缴费比例为16%记入统筹基金,个人缴费比例为8%记入个人账户。

灵活就业人员可以个人身份自愿参保,缴费比例为20%,其中12%记入统筹基金,8%记入个人账户。

灵活就业人员和单位职工的待遇计发相同。也就是说,在缴费基数、缴费年限等因素相同的情况下,灵活就业人员和单位职工退休后领取的基本养老金是一样的。

② 养老金如何计发?

养老金由基础养老金和个人账户养老金组成。

● 基础养老金月标准以当地上年度在岗职工月平均工资和本人指数化月平均缴费工资的平均值为基数,缴费每满1年发给1%;

● 个人账户养老金月标准为个人账户储存额除以计发月数,计发月数根据职工退休时城镇人口平均预期寿命、本人退休年龄、利息等因素确定。

③ 若员工自愿放弃社保,用人单位可免责?

按规定,用人单位和职工应参加基本养老保险制度并按时足额缴纳基本养老保险费,不能根据职工或者用人单位意愿而免除,否则将承担相应的法律责任。

策划:李丹青 制图:肖健好

青海:工伤待遇可“刷脸”领取

本报讯(记者邢生祥)记者日前从青海省人社厅获悉,通过增加“青海人社通”手机APP认证功能,全省享受工伤保险待遇的劳动者可实现“刷脸”认证和领取,这将有效解决工伤保险待遇资格认证“办事慢、多头跑、来回跑”的难题。

据介绍,青海享受工伤保险定期待遇的劳动者只需在手机上安装“青海人社通”APP,按提示完善个人信息,就可以认证,从以前的固定认证时间,到现在一年中任意时间都可实现认证。线上待遇认证这项功能适用于在青海省按月领取伤残津贴的1级至4级伤残员工、领取工亡员工供养亲属抚恤金的人员,特别是已经完成养老保险待遇资格认证的人员无需再次进行工伤待遇资格认证,通过数据共享视同享受工伤保险定期待遇领取认证成功。

福州将开展就业援助月活动

本报讯(记者李润钊)福州市人社局、市残联日前联合下发通知,春节期间将在全市组织开展主题为“就业帮扶,真情相助”的就业援助月活动,目的是“促进未就业的服务对象就业,确保零就业家庭动态清零”。

据介绍,就业援助月活动的服务对象是:就业困难人员,零就业家庭成员,残疾登记失业人员,符合就业困难人员认定条件的刑满释放人员、戒毒康复人员、社区矫正人员等,重大改革产生的脱贫人口、长江禁捕退捕渔民等重点就业帮扶对象。此次活动的目标是帮助服务对象了解就业援助政策措施,使服务对象都能掌握申领政策服务的具体流程和方法,有就业需求的都能得到就业援助服务,符合条件的都能享受就业援助政策。

东营职工住院费用动动手指就能报销

本报讯(记者田国奎 通讯员刘强)日前,山东省东营市医保局上线暂缓结算费用报销申报掌办程序,职工足不出户便能完成医保报销申请,实现“数据多跑路,职工少跑路”。

“过去,职工住院费用报销时,会遇到因单位未及时缴费导致部分费用无法报销的情况,只能后期自己带着材料,跑窗口办,耗时又费力。”东营市医保事业中心工作人员说,现在东营市民可以在支付宝、微信小程序内搜索“东营医保”小程序,填写住院日期查询暂缓费用直接申报。整个申报流程在“指尖”完成。需要注意的是,若申请时单位未缴纳出院当月费用,则无法申报;申请时单位已正常缴纳保险,则申报成功。申报成功后,将进入后台审核阶段,审核完成后,报销费用将发放至参保人员的社保卡中。