

请事假未批强休变旷工,究竟怎么休才合理

专家认为,事假的合理性可以从请假必要性、长度合理性等方面综合判断

阅读提示

劳动者请事假,如何休、休多久等问题,目前我国立法中尚无具体规则,由此引发的争议时有发生。在日前中国裁判文书网公布的一起劳动争议案件中,判决指出,“法不强人所难”,强调用人单位在行使用工管理权时,既应遵守法律法规规定,还应注意企业社会责任,加强对困难职工的人文关怀。

期返岗通知书》,要求其于次日按时到岗上班。当月19日,因王某“至今未能返岗并不能解释未到岗原因”“无故旷工已达6天”,公司向王某作出《解除劳动合同通知书》。

当年3月以来,因母亲精神出现问题住院,父亲身体不好,妻子预产期延后,长子肾脏积水手术,木后又出现感染,二宝出生第二天诊断溶血性黄疸,转院治疗一周多,再加上妻子产后坐月子,王某分身乏术。他以要求公司向王某支付违法解除劳动合同赔偿金为由,申请仲裁,被驳回后提起诉讼,变更诉讼请求为要求公司支付解除劳动合同经济补偿金。

庭审中,公司表示,考虑到王某的情况,公司已追加批准多天事假,王某休假期间不能空缺太长时间,沟通后王某称无法到岗。员工请事假,影响生产和服务的情况下公司可以拒绝。

释法指出“法不强人所难”

本案争议焦点在于认定王某在请事假未获批准的情况下,未在岗工作的行为是否构成旷工,继而认定公司以旷工将其辞退,是否构成违法解除劳动合同。

经审查,法院认为,一方面公司忽视了自身长期安排王某超时劳动的事实,王某不得不请休的事假中,实际涵盖了其本可以依法休息休假的期间,间接损害了王某本可以通

过调休加班方式继续休假的权利。另一方面,公司在充分掌握王某请事假事由的情况下,忽视了本案特定情形下王某存在必须本人亲自亲为的请假事由,并不符合其自身规章制度中对事假的规定及立意。以旷工为由将王某辞退,缺乏事实与法律依据,构成违法解除劳动合同。

释理中,法官提到“法不强人所难”的法谚,明确王某选择向公司请事假,既是履行法定职责的需要,亦是遵守人伦道德的体现,并藉此提出用人单位在行使用工管理权时,既应遵守国家法律法规的规定,还应注重企业社会责任,加强对困难职工的人文关怀,弘扬社会主义核心价值观和中华民族传统美德,以此构建和谐稳定的劳动关系。

在另一起案件中,因父亲癌症晚期病重需要看护,李某向公司请假一周未获批准,在“强制”休假后李某被公司以旷工为由解除劳动合同。李某申请劳动仲裁获得支持,公司提起上诉。最终,北京市东城区人民法院认定公司系违法解除,应支付李某违法解除劳动合同赔偿金11万余元。

法院审理认为,为尽人子孝道,提出请假,符合中华民族传统的伦理道德和善良风俗。公司在明知李某父亲重病的情况下,仍以请假材料不全,未经审批为由,要求李某到岗,显然未注意到劳动关系的人性化,未尽到用人单位对劳动者的照顾义务,既不合情也不合理。

事假如何休亟须明确规则

记者搜索裁判文书网发现,类似案件中,因劳动者“不服从用工管理”而导致败诉的情况也不少。

例如,广州的某航空公司客舱/保卫部安全员黄某以患癌父亲病情不稳定为由“强休”事假,公司以其行为严重违反规章制度,与其解除劳动合同。法院认为公司依据经营情况作出不予批准的决定,符合用工自主权范畴,应当予以尊重。

“建立劳动关系后,劳动者就有按照用人单位的安排进行工作的义务。但劳动者既是家庭存在也是社会存在,因此就会发生劳动义务和家庭义务、社会义务之间的冲突。”沈建峰说,对这种冲突,有的法律做了特殊制度安排,例如将参加一些社会活动的时间计入工作时间,哺乳未成年子女的一个小时计入工作时间等,但是还有一些法律没有专门安排,这就需要通过事假制度解决。

“劳动法上的事假制度是最重要的平衡上述两种义务的制度,目前我国立法中没有事假的规则,因此事假如何处理基本处于当事人自主安排之下。具体到事假如何安排才合理,是一个需要综合判断的问题。”沈建峰说。

沈建峰建议,事假的合理性可以从事假事由的重要性及必要性、事假长度的合理性以及事假程序的合理性几个方面综合判断。在个案合理性判断之外,也可利用劳动法的相关机制形成该类型休假的合理规则。用人单位可通过用人单位规章等方式将劳动者不能工作时休假的前提、程序和后果确定下来。劳动基准法也有介入的必要性,可以设置各类劳动者不能工作时休假的底线性长度,明确最低标准,以避免纠纷。

母亲发现9岁女儿受侵害却未及时报警—— 大数据筛出线索助力强制报告制度落实

本报讯(记者卢越)家长在给9岁女儿洗澡时发现异常,但因考虑与加害人有亲属关系,未及时报警,导致部分证据灭失。检察机关通过大数据分析比对,发现尚未掌握的涉未成年人异常诊疗记录等数据,通过刑事立案监督、民事监护干预等形式,加大对性侵未成年人犯罪的打击力度。最高人民检察院近日发布大数据赋能未成年人检察监督典型案例,披露了这起“浙江省湖州市检察院督促强制报告制度落实大数据监督案例”。

案情显示,王某在给9岁的女儿洗澡时发现其下身红肿,遂将其带至浙江省湖州市某医院就诊。其间,女童称被人欺负。医生询问是否已报警,王某称自己报警。后王某丈夫董某因考虑与加害人有亲属关系,未及时报警,导致案发滞后,部分证据灭失。

检察官在办案过程中发现,该问题并非个例。强制报告制度实施以来,因报告主体等未履行强制报告义务而错失破案良机的案件时有发生,性侵未成年人案件报案率、发现率低等突出问题客观存在。2021年12月,通过大数据分析,检察机关发现近两年本地区存在大量涉未成年人异常诊疗记录,有必要在全市范围内开展专项监督,切实抓好侵害未成年人案件强制报告制度落实。

通过大数据汇总比对,检察机关发现司法机关尚未掌握的涉未成年人异常诊疗记录,将其中心涉嫌疑犯罪线索移交公安机关。针对监护人未及时报警、长期放任被害人在外留宿等监护不当行为,制发督促监护令,监督落实监护职责。

检察机关通过数据分析,联合湖州市卫健委对强制报告执行问题突出单位进行督促整改,健全完善侵害未成年人案件医疗领域强制报告信息的常态化报告机制;启动强制报告“一键智达”应用场景建设,联合湖州市公安、市卫健委等部门开发诊疗系统自动预警报告系统,打通部门壁垒形成闭环治理。运行以来,自动报告线索80余条,同比上升5倍;已立案侦查侵害未成年人案件7起,联合帮扶救助8人次。

武汉 司法助力“僵尸企业”新生

本报讯(记者邹明强 通讯员刘均 杨兰)湖北省武汉市青山区作为老工业基地,国有企业占比较高。随着三年国企改革进程的推进,一批“僵尸企业”退出市场。青山区人民法院充分发挥破产审判在完善市场主体救治和退出机制中的积极作用,铺就法治惠民“快车道”。

2018年6月,某房地产公司面临破产,其背后牵涉1000余名债权人及相关权益人的合法权益。青山法院协调多部门,就债务处置、资产盘活、信访维稳等不同工作内容明确职责分工。最终,通过招商引资平台以及政策支持,积极为该公司寻找意向投资者,引入资金11.26亿元。2019年5月,该房地产公司重整成功,奔赴新生。法院通过对企业资产结构、经营管理模式等市场标准分析,以精准破产重整全力救治市场前景好、技术先进、管理优秀但陷入破产困境的企业,助推困境企业回归经营。截至目前,青山法院已帮助2家企业完成破产重整,累计盘活资产近12亿元。

针对辖区武钢集团有限公司、中国一冶集团下属集体企业中需清退、进入破产企业就达80余家,涉及职工15000余人的现状,青山法院积极推行优化破产案件简易程序,让辖区国企“轻装”经营。2020年1月至2023年1月31日,青山法院先后立案受理破产案件93件,现已结案70件。其中,简易程序审理结案11件,平均结案时间114.1天,“执转破”8件,平均每终结一件破产案使10件执行案件得以终结。

云南 2022年日均接报110警情2.6万起

本报讯(记者黄榆)“2022年,云南公安110报警服务平台日均接报110警情2.6万余起,其中有效警情1万余起,接报刑事警情同比下降9.24%、治安警情同比下降14.1%,群众求助警情同比下降4.64%,在打击犯罪、维护稳定、服务群众等方面发挥了积极作用。”近日,云南省公安厅召开新闻发布会通报2022年全省公安全力守护110生命线相关情况。

据悉,在接警出警速度方面,云南省公安部门围绕“快速接警、精准调警、迅速出警、高效处警”的工作目标,在云南推行重大敏感警情“双快”(快接快处)警务机制,根据各地警情高发时段、多发地区,在该省范围科学划定重大敏感警情快接快处区域,实现学校、车站、商业区等重点部位全覆盖。“双快”警务机制启动以来,云南刑事、治安警情发案明显减少,社会治安持续向好。

在保障安宁方面,云南省公安厅全面推行信息研判、应急指挥、安检查控、巡逻防控“四项机制”,综合采取警力下沉、巡特警值守、派出所联动等方式加大警力投入,大防控、大安保格局初步构建。在服务群众方面,云南省各级公安机关进一步优化接处警工作流程,积极加强与120等热线的对接联动,主动协同卫健、民政等部门,及时受理高效处置群众紧急求助,全力确保110生命线的畅通。

海南 发布10起家事审判典型案例

本报讯(记者赖书闻 通讯员朱润生 刘利)家事审判与人民群众幸福感、社会和谐稳定息息相关。近日,海南省高级人民法院选编了10起家事审判典型案例向社会发布,以发挥典型案例的教育引领示范作用。

黄某为黄某某的非婚生儿子,黄某幼时,母亲离家改嫁。黄某某与其母亲一起生活,与黄某某没有感情。黄某某已年满74周岁,一个人生活,没有其他子女亲人,生活上主要依靠政府每月发放的老年补助。其多次要求儿子黄某回家探望和支付赡养费无果,遂起诉,请求判决黄某每月向其支付赡养费500元,每三个月至少回家探望一次。法院支持了这一诉求。

在羊某某与羊某、羊某家庭教育案中,羊某某与梁某某系夫妻,共同生育两名子女,均为学龄前儿童。羊某某怠于承担家庭责任,赌博成性。梁某某遂起诉离婚。经人民法院联合当地妇联、政府有关部门对羊某某进行教育,并发出家庭教育令,梁某某同意撤诉。法院裁定:要求羊某某与羊某、羊某同住,切实履行监护职责,关注羊某、羊某某的生理、心理状况和情感需求;如违反裁定,法院将依法视情节轻重,予以训诫、罚款、拘留;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

最高法发布典型案例

用最严格制度、最严密法治 依法惩治各类文物犯罪

本报讯2月7日,最高人民法院发布依法保护文物和文化遗产典型案例。最高人民法院副院长杨临萍在会上介绍,此批案例坚持最严格制度、最严密法治,突出依法惩治各类文物犯罪,对于被告人主观恶性深、人身危险性大,犯罪情节恶劣、后果严重的,坚决重拳出击,形成震慑。

杨临萍介绍,对于存在上、下游犯罪情形的,坚持“全链条、全要素”标准,依法打击盗掘(盗窃)、销赃、倒卖等各环节犯罪行为。对于实施妨害文物管理违法犯罪行为,造成自然遗迹、人文遗迹、风景名胜等环境损害的,坚持全面追责原则,有机衔接行为人的刑事、民事、行政责任;探索运用预防性、恢复性司法规则,依法适用惩罚性赔偿,激励行为人为人积极退缴文物、修复环境、赔偿损失。

在此次发布的案例中,被告人盗掘红山古文化遗址、古墓葬,且倒卖文物、抢劫文物,形成专业犯罪团伙,实行“一条龙”作业,涉案文物等级高、数量大,非法获利巨大。人民法院坚持依法重拳出击,全面打击文物犯罪网络,严惩文物犯罪团伙首犯,彻底斩断文物犯罪链条。另一案例中,被告在兼具世界自然遗产地与省级文物保护单位双重属性的“梵净山金顶摩崖”石壁刻画“留名”,侵害了社会公共利益。人民法院落实以生态环境修复为中心的损害赔偿制度,依法认定包括惩罚性赔偿在内的民事责任,实现了惩戒违法、赔偿损失与修复环境的协调统一。(法文)

消费者直播间“赌石”收货后反悔

法院认为,既然接受了“赌石”交易模式,要求退一赔三于法无据

本报讯(记者裴龙翔)网络直播间里“赌石”买翡翠,收到货后认为不值,算不算被欺诈?日前,上海市第一中级人民法院审理了这样一起网络购买原石案件。二审驳回了消费者的上诉。

方女士在某翡翠直播间先后购买两块翡翠原石,共计9.8万元。店铺客服通过销售平台向方女士发送了《客户消费告知书》,对其提示的风险和不支持退换货条款,方女士均回复确认。店铺便将两块原石进行开窗,并交由两家鉴定中心鉴定,之后将鉴定证书随原石一起寄送给方女士。

方女士收货后,发现这两块原石品质并不如直播时主播介绍的那样好,她自行委托一家鉴定技术服务公司对涉案原石进行鉴定,鉴定结论为干青石。方女士认为受到欺诈,诉至法院,请求法院判决店主退一赔三。

参与本案审理的法官助理熊洋表示,一审法院判定本案双方行为即为“赌石”,属于射幸合同的一种。方女士接受了“赌石”交易的模式,并在交易后对原石进行了切割,现要求退一赔三的诉讼请求于理不合、于法无据,遂驳回了方女士的全部诉讼请求。



牧区开展反诈宣传

2月4日,新疆阿勒泰,边境管理支队托斯特边境派出所民警深入牧区开展防诈骗宣传活动。民警通过入户走访,发放宣传单、接受牧民群众咨询等方式,向牧民群众讲解防骗技巧,提高群众防骗、识骗能力,保障群众财产安全。

石晓坤摄

劳动者下班后发病死亡,鉴定认为“生前工作劳累为诱因”

职工“过劳死”单位该赔偿

本报讯(记者王伟 通讯员顾建兵 朱钰婷)在江苏省南通市中级人民法院日前公布的2022年十大典型案例中,一起因劳动者“过劳死”引发的生命权纠纷案引人关注。法院判决指出,劳动者在非工作场合、非工作时间发生“过劳死”损害时,虽通常无法认定为工伤,但这不能当然排除用人单位的侵权责任。

朱某丙是一家环保装饰材料公司职工。2019年8月1日20时许,朱某丙从公司下班后,驾驶电动自行车摔倒受伤,次日凌晨被人发现,后120急救人员现场确认死亡。

2019年12月20日,朱某丙近亲属朱某

甲、朱某乙向如皋市人力资源和社会保障局提出工伤认定申请,该局于2021年1月8日作出不予认定工伤决定书。朱某甲、朱某乙不服该决定,向南通市经济技术开发区人民法院提起行政诉讼。

朱某甲、朱某乙认为,朱某丙在2019年7月连续工作31天,每日均有加班,工作时间严重超过法定劳动时间,系过度劳累死亡,公司应当承担赔偿责任,遂起诉请求法院判令公司赔偿损失817885.5元。

一审法院判决驳回朱某甲、朱某乙的诉讼请求。朱某甲、朱某乙不服,提出上诉。

南通市中级人民法院二审认为,尽管朱某丙死亡的直接原因系自身疾病,但公司违法用工行为与之间存在一定因果关系具有高度可能性,遂撤销原判,改判公司承担30%的赔偿责任共计329229.5元。

法院认为,劳动者在非工作场合、非工作时间发生“过劳死”损害时,通常无法认定为工伤,但无法认定工伤并不能当然排除用

用人单位的侵权责任。用人单位对劳动者“过劳死”是否承担侵权责任,需要依据过错侵权责任四要件,即违法性、损害、因果关系、过错予以认定。在用人单位明知劳动者存在基础性疾病,却允许或无视劳动者超时、超强度连续加班时,可认定其具有违法性和过错。

本案中,虽然劳动者猝死的直接原因为自身疾病,但用人单位违法用工行为与劳动者的猝死存在一定因果关系具有高度可能性,故可根据用人单位的过错大小,合理认定其存在多因一果侵权行为中的责任比例。

本案通过对用人单位的违法用工行为与“过劳死”之间相当因果关系的证成,解决直接因果关系在“过劳死”侵权损害赔偿案件中难以发挥作用的司法实践困境,理顺“过劳死”的私力救济渠道。同时,引导用人单位树立以人为本的管理理念,维护和谐劳动关系。