

年休假与福利假哪个先休? 育儿假、陪产假怎么休? 北京三中院发布典型案例提醒——

用人单位审批请假要依“章”更须依法

阅读提示

法官表示,在涉休息休假权的劳动争议中,部分用人单位存在通过自设规章制度排除劳动者休息休假权的违法行为。而对育儿假、陪产假等近年来新推行的休假制度,用人单位也需要及时了解并更新规章制度中的审批原则。

用人单位该如何审批? 在劳动者闫某因请休病假被某公司以旷工开除一案中,闫某主张其并非无故休假,而是因存在先兆流产迹象需要休病假,故要求某公司支付违法解除劳动合同赔偿金7万余元。某公司称,闫某违反请假制度,以病假超期旷工为由与其解除劳动关系。

生效判决认为,闫某因先兆流产向某公司请病假,并提交了病假条证明休假的合理性及必要性。某公司不同意闫某的病假申请已然不妥,后又以闫某未经批准病假视为旷工,违反单位规章制度为由解除双方劳动合同,不具备合理性及合法性,构成违法解除,应当向闫某支付经济赔偿金。

北京市第三中级人民法院立案庭庭长黄海涛在介绍该案时说:“女职工在怀孕过程中因身体不适请休病假,用人单位应秉持‘以人为本’的理念,遵循友善、宽容、合理原则进行审批,最大限度保障女职工孕期的合理休假。”

保护正当的请假审批权

实践中,有的用人单位会给予职工多休年假的福利待遇。福利年假与法定年休假应当如何休,有没有先后顺序?

劳动者索某与用人单位因未休年休假天数产生分歧。索某要求公司支付其未休年休假15天的工资。某公司主张,索某的15天年休假中包含10天法定年假和5天公司福利

假,索某该年度已经休法定年假5天。该公司《员工手册》规定:“员工年休假除法定年假天数外如含有公司福利年假的,应先行休完法定年假;不论何种原因导致员工未休福利年假的,公司不予任何补偿。”

“福利年休假属于企业在自主经营权范围内额外承诺给予劳动者的福利待遇,在并未违反法律规定的情况下,应按用人单位福利待遇规定具体执行。”黄海涛说。最终法院判决某公司向索某支付5日的法定未休年假工资。

此外,黄海涛也提醒劳动者应当遵守劳动纪律,及时履行请假手续且请假理由应当合理。

在一起因劳动者郑某不请假即离岗,后被认定为旷工一案中,生效裁判认为,郑某与某公司签订的劳动合同就劳动纪律有明确约定,郑某对此是充分知晓的,且该约定并未侵犯劳动者基本权利,亦无明显不合理之处,应属合法有效。某公司以郑某无故旷工15天,严重违反了公司管理制度为由与其解除劳动合同符合法律规定。

“劳动者因故不能到岗上班,涉及用人单位对工作的统筹安排。因此,劳动者应根据自身状况并按照用人单位规章制度的要求履行请假手续。”黄海涛表示。

跟上休假制度的“更新”

近年来,女性特殊假别及丧假等其他假

别也备受关注。针对这些“更新”的休假,用人单位该如何调整?

马某是一家公司员工。2020年6月19日,马某妻子生产,其申请休陪产假,该公司告知其“只可以请事假,没有陪产假”,后马某更改申请休事假。

2023年4月,双方解除劳动关系。马某诉至法院,主张2020年6月19日至6月25日期间因妻子生产需要休陪产假,因某公司拒绝,无奈才申请事假,要求某公司返还其上述期间被扣除的工资。该案最终对马某的请求予以支持。

法官表示,陪产假是男职工在妻子生育期间享有的看护、照料妻子与子女的权利。用人单位不得无故拒绝劳动者的合理陪产假申请,并在应陪产假期间内足额支付工资。

2023年4月6日,正在家中休产假的张某接到单位人事要求其返岗通知,张某表示因家中有老人去世,申请将年假和丧假一起休,某公司人事回复“可以的”。然而没过几天,该公司却以张某接到返岗通知后未到岗且未履行请假手续为由,解除双方劳动合同并支付工资至2023年3月16日。张某申请劳动仲裁。

生效判决认为,2023年3月17日至3月31日期间张某休年休假、育儿假,属于法律规定劳动者的带薪假期,某公司应足额支付上述休假期间的工资。

北京三中院立案庭法官程惠炳告诉《工人日报》记者:“用人单位应及时跟进了解本地区育儿假、陪产假的相关规范性文件。支持和鼓励用人单位在天数、待遇、方式等假期执行方面采取更为灵活、更具弹性、更有利于职工平衡工作和家庭关系的方式。劳动者应依规提交休假申请,并对沟通记录等证据进行及时保存,避免发生争议后,因无法举证导致承担败诉的法律风险。”

G 法问

游客参加“一日游”受伤 旅行社应该如何担责

本期主持人 本报记者 陈丹丹

读者来信

编辑您好!

2017年,我参加了某旅行社组织的大型主题乐园“一日游”项目,并支付了团费。其间,并未与该旅行社签订书面合同。然而,在游玩过程中我意外摔倒,导致两颗门牙被磕伤。

随后我诉至法院,要求旅行社承担相应责任。法院经审理后,认定旅行社应对我的损失承担30%赔偿责任,判决旅行社赔偿我各项损失共计1200元,同时裁明如发生后续治疗费用,我可另行主张。

今年年初,我前往口腔医院进行牙齿修复。医生说我的上颌前牙已经缺损数年,后续治疗计划为择期修复、桩核冠修复。

然而,对于今年的这笔修复费用,旅行社拒绝赔偿。请问,我可以要求旅行社赔偿该治疗费用吗?

北京 周女士

为您释疑

周女士您好!

近两年,随着旅游业快速复苏,相关纠纷的化解与权益保障是群众的关注焦点。其中,因未签订书面合同、虚假宣传导致的合同类纠纷,因安全保障缺失、旅游保险不到位导致的安全事故纠纷,因价格不透明、住宿条件不达标导致的服务质量类纠纷等,是旅游业现存的主要问题。

如您所述,虽然您在参加某旅行社组织的主题乐园“一日游”项目时未与对方签订书面合同,但实际上,您和该旅行社已形成事实上的旅游合同关系,旅行社作为活动的组织者应当对游客的人身财产安全负有安全保障义务。

正此前法院的判决,您在游玩过程中跌倒受伤,旅行社未能尽到完善的风险告知及安全保障义务,应当对您的损失承担30%赔偿责任,同时您可以主张后续治疗费用。

因此,您今年的修复费用即属于后续治疗费用。对于这笔费用以及相关的各项损失,如医疗费、护理费、交通费、营养费、精神损害抚慰金等,旅行社应当履行相应的赔偿责任。

同时提醒广大游客,为有效保障人身安全和合法权益,在参团出游时应当注意甄别,选择正规、有资质、信誉良好的旅行社或旅游公司,签订合法有效的旅游合同,并主动购买意外保险,避免被不合理的“低价游”误导。同时,游客是自身安全的第一责任人,进入景点后也应当自觉遵守秩序,安全、文明旅游,避免发生意外。

北京市平谷区人民法院法官助理 张立蕊

北京海淀法院发布白皮书显示

涉互联网企业内部人员贪腐案件数量上升

本报讯(记者周倩)近日,北京市海淀区人民法院联合中国互联网协会发布《互联网企业内部人员贪腐犯罪案件白皮书》及《互联网企业廉洁发展倡议书》,同时举办互联网企业内部人员贪腐犯罪治理座谈会。会上,该院发布八件涉互联网企业内部人员贪腐犯罪典型案例,揭示了互联网企业内部人员在业务拓展、平台流量和权限管理、事务运营等事项中的贪腐现象。通过对案例典型意义提炼和案件风险提示,为企业贪腐治理和防范提供了参考借鉴。

据介绍,2020年到2024年,海淀法院共审理非国家工作人员贪腐犯罪案件350件,其中,涉互联网企业内部人员贪腐犯罪案件127件,占比约36%,罪名包括非国家工作人员受贿罪、职务侵占罪、挪用资金罪,涉案金额3亿余元,近三年案件量呈上升态势。

海淀法院审理案件发现,在“互联网+行业”新业态模式下,以线上平台为依托,贪腐犯罪手段更为隐秘。被告人既有传统受贿方式,也有为他人在平台入驻、内容评级、热搜提报、加V、解封和封禁账号、流量倾斜等事项中提供便利,为他人获取隐性准入和竞争优势,收受他人钱款的新型“平台权力租售”受贿方式。在职务侵占犯罪中,除传统的侵占公司财产的行为外,也有被告人通过虚假交易刷单骗取平台补贴款和优惠券,虚增、篡改后台业务数据骗取平台奖励款、推广费等利用平台交易规则侵占公司财产的新型手段。无论是给行贿人提供平台隐性竞争优势,还是通过平台交易规则变相侵占公司财产,相较于传统贪腐模式隐蔽性都更强,更加难以察觉。

此外,“流量为王”时代,虚拟财产成贪腐犯罪新对象;“小官巨贪”现象不容忽视,重点部门风险突出等值得关注。

该院副院长贾柏岩表示,此次白皮书发布聚焦互联网企业内部人员贪腐犯罪问题,立足辖区发展定位、特点,旨在为中关村建设世界领先科技园区和海淀区高质量发展提供司法保障。

减轻当事人诉讼成本

法院促调化解劳动争议

本报讯(记者柳娟娟 彭冰 通讯员牛敬良)近日,吉林省四平市中级人民法院成功调解一起因工伤引发的赔偿案件,维护了劳动者的合法权益,实现了法律效果和社会效果的统一。

据介绍,当事人曹某此前在一家玻璃制品加工企业工作,在清理碎玻璃时,不慎滑倒受伤,被送往医院治疗。曹某住院期间,该企业突然向他发送了辞退通知书。得知自己被辞退,曹某非常气愤,随即向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求企业支付医疗费及违法解除劳动合同的赔偿金。由于仲裁委员会裁决仅支持其部分请求,曹某不服劳动仲裁,便将该企业诉至法院。

一审判决后,双方均有异议,遂上诉至四平中院。案件受理后,承办法官对案情进行了仔细梳理。为减轻当事人诉累,法官决定通过调解的方式化解矛盾,并征得了双方同意。

调解过程中,承办法官以法律事实、诉讼成本、时间成本、职工权益、法律风险等为切入点,耐心讲解相关法律法规,并依据证据对赔偿金额重新进行了核算。

最终,在法官的主持下,双方达成一致意见,企业一次性给付曹某各项经济损失共计6.5万元。



民警“以案说法”讲安全

5月19日,北京市公安局在朝阳区三里屯太古里开展“平安有我”安全宣讲主题活动。

民警围绕电信网络诈骗防范、出租房屋安全管理、氢气球安全隐患、反恐防恐知识、养犬登记、公共交通安全、消防安全等内容,结合工作实际和典型案例讲授了相关安全防范知识。

本报通讯员 林海 摄

G 说案

3个月试用期后再延长3个月? 违法约定!

劳动合同通知书。

王某华向北京市海淀区劳动人事争议仲裁委员会提出申请,要求该公司支付2018年6月26日至2018年9月30日期间违法约定试用期的赔偿金、工资差额等,获裁决支持。该公司不服,提起诉讼。

【庭审过程】

原告某教育公司诉称,该公司与王某华在劳动合同中约定了3个月的试用期,在此期间王某华的销售业绩为零,与简历中自我介绍的优秀销售能力严重不符,故公司延长3个月的试用期,王某华也予以认可。延长后总计为6个月的试用期,符合法律规定。故请求法院判令,公司无须支付王某华2018年6月26日至2018年9月30日期间违法约定试用期的赔偿金、工资差额等。

王某华称,其与该公司订立劳动合同,约定试用期自2018年3月26日至2018年6月25日止,但再次约定的试用期至2018年9月30日才结束。该公司属于违法约定试用期,应当支付违法约定试用期的赔偿金及工资差额。

王某华正常工作至2018年12月27日。

该公司于2018年12月28日向王某华送达解



【以案说法】

根据劳动合同法规定,三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月,同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

该案中,某教育公司与王某华订立自2018年3月26日起至2021年3月25日止的三年期固定期限劳动合同,其中约定试用期为2018年3月26日至2018年6月25日。后该公司因王某华在3个月试用期间没有签单为由将试用期延长至2018年9月25日,属于二

次约定试用期。

该公司虽主张王某华对延长试用期表示认可,但二次约定试用期行为已违反法律强制性规定。而且,公司出具的《试用期转正通知书》显示,王某华自2018年10月1日起成为正式员工。结合2018年9月26日至2018年10月25日期间的工资发放情况,及其他在案证据,可以认定该公司将王某华的试用期实际延长至2018年9月30日,亦违反了试用期最长的规定。

【审判结果】

北京市海淀区人民法院于2020年4月

42027.59元、工资差额6480.04元等。

宣判后,某教育公司提起上诉。北京市第一中级人民法院判决驳回上诉,维持原判。

减轻当事人诉讼成本

法院促调化解劳动争议

本报讯(记者柳娟娟 彭冰 通讯员牛敬良)近日,吉林省四平市中级人民法院成功调解一起因工伤引发的赔偿案件,维护了劳动者的合法权益,实现了法律效果和社会效果的统一。

据介绍,当事人曹某此前在一家玻璃制品加工企业工作,在清理碎玻璃时,不慎滑倒受伤,被送往医院治疗。曹某住院期间,该企业突然向他发送了辞退通知书。得知自己被辞退,曹某非常气愤,随即向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求企业支付医疗费及违法解除劳动合同的赔偿金。由于仲裁委员会裁决仅支持其部分请求,曹某不服劳动仲裁,便将该企业诉至法院。

一审判决后,双方均有异议,遂上诉至四平中院。案件受理后,承办法官对案情进行了仔细梳理。为减轻当事人诉累,法官决定通过调解的方式化解矛盾,并征得了双方同意。

调解过程中,承办法官以法律事实、诉讼成本、时间成本、职工权益、法律风险等为切入点,耐心讲解相关法律法规,并依据证据对赔偿金额重新进行了核算。

最终,在法官的主持下,双方达成一致意见,企业一次性给付曹某各项经济损失共计6.5万元。