

员工请假照护重度失能母亲被公司开除

判决认为,用工管理权应受公序良俗约束,案涉公司系违法解除劳动合同

本报讯 (记者陈丹丹)母亲重度失能、保姆突然离职,员工请假照顾家人,不久后却被公司以“旷工”为由开除。用人单位依规管理,但“规”之外还有“情”与“法”。9月30日,《工人日报》记者从北京市大兴区人民法院获悉,法院近日对这起劳动争议案作出判决。

2023年5月,王某入职北京某科技公司担任维修工。2025年7月,因家中保姆突然离职、母亲重度失能需专人24小时照护,王某通过微信向带班主管李某请假,表示自己暂时无法到岗。

“那就先歇假吧,回来补假条。”李某回复道。此后,王某一直未能返岗。该科技公

司在一周内先后三次向王某发送限期返岗通知,要求其回公司办理书面请假手续。

对该通知,王某表示知情,但同时也说明母亲瘫痪在床需要照护,自己仍无法离开,且已在持续寻找能够照顾母亲的新保姆。

2025年7月底,王某与李某约定到公司楼下沟通。但到了约定时间后,李某并未出现。王某因母亲无人照料,先行离开。

同年8月1日,该科技公司以王某严重违反规章制度为由,解除了双方的劳动合同。不久后,王某申请劳动仲裁,要求确认自己与该公司之间存在劳动关系,并主张由对方支付违法解除劳动合同赔偿金等。对此,仲裁委确认双方存在劳动关系,驳回了

王某的其他请求。而后,王某诉至法院。

法院经审理查明,王某的母亲于2024年12月被评估为重度失能,确需24小时照料。家中保姆的突然离职,致使老人陷入无人照护的紧急困境。此外,王某离岗前已向带班主管请假并获得许可。在公司三次发送返岗通知后,王某虽未返岗,但已说明无法到岗的具体原因。王某亦依约来到公司进行沟通未果,因担心母亲无人照料而先行离开。

法院认为,“旷工”应指劳动者在无正当理由的情况下未经批准而缺勤的行为。该案中,王某因母亲重度失能、急需照护而离岗,事出有因,且已履行请假手续,不具备无故旷工的主观恶意,不构成严重违反规章制度

度的情形。孝道是中华民族传统美德,亦是民法公序良俗原则的重要内涵,劳动者在母亲重度失能的紧急情况下离岗履行赡养义务,不应轻易被认定为“无故旷工”。公司以王某严重违反规章制度为由解除劳动合同,缺乏事实与法律依据,构成违法解除。

依据《中华人民共和国劳动合同法》第48条规定,用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同,劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照本法第87条规定支付赔偿金。

最终,法院判决公司须支付王某违法解除劳动合同赔偿金。该案判决现已生效。

认定旷工不能只看“没来”,更要看“为什么没来”

张雪薇

旷工在法律上的构成要件,必须是劳动者“无正当理由”而缺勤。上述案件中,王某因母亲重度失能,急需照护而离岗,已向公司请假并获得许可,在双方沟通过程中亦未消极回避,其行为不具备无故旷工的主观恶意,不构成严重违反公司相关规章制度的情形。

公司固然有权依照内部规章制度进行管理,但在员工面临家庭急难时,应在合理

限度内承担适度容忍义务。该案中,法院并未因王某“确实没来上班”就直接支持公司解除劳动合同,而是深入审查了该员工的离岗是否存在正当性。这正是该案的特殊之处,即“既要保护企业用工管理权,也要守住劳动者基本生存与人伦权益的底线”。

孝道人伦是公序良俗,司法应当予以守护。《中华人民共和国民法典》第8条规定,民事主体从事民事活动,不得违反法律,不得违背公序良俗。在母亲重度失能、急需24小时照护的紧急情况下,劳动者暂时离

岗履行赡养义务,是基于人伦常理的必要安排,不应轻易被评价为“无故旷工”或“严重违反规章制度”。

该案亦提示企业,在面对员工因家庭特殊困难无法到岗的情形时,须审慎行使相关管理权。解除劳动合同应被作为“最后手段”,用人单位不可随意解雇劳动者。上述案件中,结合王某的具体情况,该科技公司可以优先与员工进行协商,选择更为温和的管理方式,而非直接单方解约。

与此同时,司法裁判不能脱离社会常

情。若员工因照顾病重的母亲而被公司径行开除,这一情形既背离了劳动法保护劳动者的立法目的,也与社会主义核心价值观相悖。对于上述案件,法院经审理依法认定公司解除违法,正是以司法温度守护人伦底线。

依法规范用工,既是对劳动者权益的保护,也是对用人单位自身长远发展的负责之举。一家兼顾制度刚性与人文关怀的企业,更能赢得员工的忠诚、社会的尊重。

(作者为北京市大兴区人民法院民一庭副庭长)

陕西5部门联合印发指引 规范用人单位单方解除劳动合同

本报讯 (记者祝盼 毛浓曦)近日,陕西省总工会、省高级人民法院、省人民检察院、省司法厅、省人力资源和社会保障厅5部门,联合印发《规范用人单位单方解除劳动合同工作指引》(以下简称《指引》),通过15条措施,保障劳动者合法权益,维护劳动关系和谐稳定,防范劳动争议风险。

《指引》明确,用人单位实施单方解除劳动合同,应当遵循合法正当、事实清楚、程序完备、证据充分的原则,不得侵害劳动者合法权益。其中,工会应当充分发挥劳动法律监督作用,坚持预防在先、监督在前、化解在早,依法对用人单位单方解除劳动合同实施监督,督促用人单位规范行使用工管理权。

此外,用人单位作出单方解除劳动合同决定前,应当将解除理由、事实原因和法律依据事先书面通知工会。工会应当结合劳动法律法规、劳动合同约定、规章制度执行情况以及劳动者实际情况进行审查,并提出监督意见。工会认为用人单位单方解除劳动合同存在事实认定不清、证据不足、适用法律错误、违反法定程序或者侵害劳动者合法权益情形的,有权提出监督意见,要求用人单位重新审查或者予以纠正。

《指引》强调,劳动人事争议仲裁机构和人民法院审理涉及用人单位单方解除劳动合同争议案件时,应当注意审查用人单位单方解除劳动合同是否依照法定程序履行通知工会的义务,并依据法律法规及司法解释等认定是否构成违法。用人单位应当建立健全解除劳动合同内部合规审查机制,将工会事前监督纳入解除劳动合同的必经程序,促进劳动合同解除行为规范化、法治化。工会对于存在的用工法律风险隐患,及时制发工会劳动法律监督提示函、意见书和建议书,开展劳动用工指导服务,有效预防和化解劳动领域矛盾纠纷。

说案

医保个人账户资金,能否用于清偿个人债务?

本报记者 刘友婷

被执行人名下医保个人账户中的资金,被法院扣划至执行款专户后,能否执行?近日,广东省深圳市福田区人民法院(以下简称“福田法院”)公布了一起执行异议案件的裁定结果。法院认定,被执行人医保个人账户内的资金属于基本医疗保险基金的组成部分,具有社会保障专属性和专款专用性质,原则上不得用于清偿个人债务。此前,法院扣划被执行人医保个人账户内8.4万余元用于清偿债务,福田法院最终裁定撤销该扣划行为,并将已扣划款项返还至案涉医保个人账户。

该案源于一起民间借贷纠纷。申请执行人肖某与某房地产有限公司、张某、梁某之间的民间借贷纠纷,经福田法院判决后发生法律效力。因被执行人逾期未履行生效法律文书确定的义务,肖某向法院申请强制执行。



近日,河南省安阳县人民法院法官联合驻院律师调解员快速化解一起民间借贷纠纷案件,当事人张某专程送来锦旗致谢。

该院坚持和发展新时代“枫桥经验”,坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面,依托驻院律师工作室、人大代表工作室、人民调解员工作室等平台,整合多方调解力量,用心用情妥善化解各类矛盾纠纷。此举既节约了诉讼成本,又减轻了当事人诉累,让群众切实感受到司法的力度与温度。

聚力办案

本报通讯员 黄宪伟 摄

在工作群讨论维权?一员工因此遭解雇

法官表示,劳动者在合理范围内交流维权信息受法律保护

本报记者 李国

公司拟大规模降薪调岗,员工在工作群收集证据、探讨维权方法,是否属于“破坏公司团结、严重损害公司利益”?在重庆市高级人民法院近期发布的一起典型案例中,曾在某科技公司任职的周某就因此被公司开除,法院判决公司解除劳动合同系违法。

该案中,因公司拟大规模降薪调岗,周某在员工群中收集证据、探讨维权方法。案涉公司以周某违反《员工手册》中“恶意诽谤上司和同事、破坏团结”及“未经公司许可,擅自对外发布有损公司声誉的个人观点”等规定,认为其存在教唆、组织他人诽谤公司以及破坏公司团结、严重损害公司利益的行为,单方解除了与周某的劳动合同。

周某遂申请劳动仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金,仲裁裁决支持了该请求。案涉公司不服该裁决,诉至法院。

对此,重庆市沙坪坝区人民法院经审理认为,用人单位非因劳动者自身因素实施降薪调岗,应与劳动者平等协商。该案中,案涉公司未能举证证明其据以解除劳动合同的规章制度系经过民主程序制定并告知周某。此外,该公司存在降薪调岗、延迟发放工资的客观事实,周某等人在员工微信群交流维权信息、梳理取证思路,属于维护自身合法权益,并未散布不实言论,且相关言论仅在员工微信群发送、未对外扩散传播。案涉公司亦未举证证明周某存在捏造事实的行为,或者该行为造成破坏公司团结、损害公司利益的实际后果。

据此法院认定,周某的行为尚不构成用人单位可以单方解除劳动合同的法定情形,驳回案涉公司诉讼请求,判决该公司向周某支付违法解除劳动合同的赔偿金。

“本案裁判一方面明确了用人单位不得滥用用工管理权、增加劳动者义务迫使劳动者放弃合理维权,另一方面提示劳动者在选择维权方式时应审慎、正当。”审理该案的法官表示,劳动者在合理范围内交流维权信息的行为受到法律保护,用人单位不能以此为由随意解除劳动合同。

重庆五一劳动奖章获得者、重庆伟盟律师事务所主任陈卫东认为,薪酬与岗位是劳动合同的核心内容,非因劳动者本人因素,用人单位拟实施降薪、调岗,属于对劳动合同重大事项进行变更,应当与劳动者平等协商,不能单方面强制调整。同时,企业依据规章制度解除劳动合同,必须满足规章制度已经职工代表大会或者全体职工讨论等民主程序制定、向劳动者公示或有效告知等法定要件,上述条件缺一不可,未经民主程序、未有效送达的制度,不能作为辞退员工的合法依据。

“劳动者面对用工争议依法维护自身合法权益的正当行为,用人单位对此负有适度容忍义务,不能简单将员工抱团协商维权直接认定为破坏团结、损害公司利益的严重违纪行为,并据此单方解除劳动合同。”陈卫东表示,对企业而言,用工自主权并非没有边界,应当完善内部制度建设,在薪酬调整、岗位变动时坚持协商优先,切忌简单以解除劳动合同的方式应对员工维权,应构建和谐稳定的劳动关系。

楼上漏水楼下遭殃,损失咋算?

法院开展“预评估”当场算拢明白账

本报记者 柳姗姗 彭冰

邻里之间房间漏水引发的财产损害赔偿纠纷,时常会碰到损失数额难以确定等现实难题。吉林省吉林市高新技术产业开发区人民法院近期在审理一起邻里漏水相关案件时,运用现场预评估的工作方式,邀请专业人员来到受损房屋实地勘验,成功解开了当事人的心结。

“本来还担心和邻居彻底闹僵,没想到法院想出这么务实的办法,既把损失问题解决了,邻里之间的关系也没有因此破裂。”纠纷化解之后,当事人感慨道。

该案中,被告和原告是同一个小区的上下楼邻居。被告家中的自来水管发生破裂,而后自来水渗漏到楼下的原告住宅。由于原告长期在外居住,只能委托亲友上门查看房屋状况。经过查看发现,屋内的天花板渗水起皮、墙皮脱落、地板泡水、灯具损坏,房屋居住功能受到严重影响。

漏水情况发生后,原告先后通过当面沟通、微信电话、物业协调等多种途径维权,提出了1.6万元赔偿要求。但被告并不认可该赔偿数额,双方僵持不下,多次协商未果。而后,原告向法院提起诉讼,希望挽回房屋受损造成的经济损失。

受理案件后,承办法官组织双方开展调解。原告认为房屋多处装修损毁,修复确实需要相应开销。被告并非完全拒绝担责,但认为对方主张的赔偿金额过高。几番沟通后,双方在损失数额上仍未达成一致。

按照常规办案路径,当事人可以申请司法鉴定确定损失。但司法鉴定周期较长,还会产生鉴定费用。怎样既客观公允核算损失,又不给当事人增添额外负担?承办法官决定启用预评估机制,将解纷阵地搬到纠纷现场。

很快,承办法官会同专业评估人员、被告一同来到原告受损房屋。评估人员逐处查看房屋受损情况,对泡水、破损部位逐一登记,完整记录房屋受损细节。

“今天邀请第三方评估人员过来,出具的是损失预评估意见,并非正式司法鉴定报告。评估机构立场中立,可以客观还原房屋实际受损情况。如果案件继续推进审判程序,一旦启动司法鉴定,审理周期会拉长,你们双方还要承担一笔鉴定费用,对双方都是不小的负担。”承办法官现场向双方释明利弊。

看到房屋真实受损状况,再听完专业人员对修复费用的分析测算,被告对原告的实际损失有了直观认知。法官抓住调解契机,面对面、背靠背交替开展劝导工作,在厘清法律责任的同时,也劝导双方珍惜邻里情分,学会换位思考。

经过法官多轮耐心疏导,双方逐步放下分歧,自愿达成调解协议。协议达成次日,被告便将全部赔偿款项履行到位,这起漏水引发的财产损害赔偿纠纷成功办结。

吉林市高新技术产业开发区人民法院相关负责人表示,接下来,法院将持续探索务实高效的办案举措,用好现场勘验、第三方预评估等工作方法,针对事实清楚、损失数额存在争议的民间纠纷,尽可能降低当事人维权成本,兼顾法律尺度与司法温度,让更多案件在“少跑一次腿、少花一笔钱、少伤一份情”中得到高效化解。