

# 员工休完所有假期后继续照顾病危妈妈被单位解除劳动合同

- 单位:未上班也不请假,因旷工违反规章制度被解聘
- 员工:系统设定的事假只有20天,根本再请不了假
- 市民:这是诸多独生子女即将面临的困境

用完所有假期后,西安市民杜先生仍选择在妈妈最后的日子陪伴她,之后便收到了单位一纸通知:因旷工,解除劳动合同。

**单位:曾多次通知杜先生,但其未上班也未履行任何请假手续**

50岁的杜先生,1998年入职陕西某研究院,被“开除”前是该院下属子公司“陕西某科技工程股份有限公司”的一名会计。2021年4月中下旬,在家照顾病危母亲的杜先生突然收到单位通过快递发来的“解除劳动合同”通知。根据通知书的相关表述:杜先生自2020年12月28日开始休假,但自2021年3月1日起一直没有按规定履行请假手续,公司考虑到其实际情况,同意其先请假后补办手续。2021年3月23日,单位向杜先生发送了《上岗通知书》,明确其申请的护理假期已逾期3天,要求他2021年3月24日返岗,并提供老人相关诊断证明、住院证明材料,完善之前补请的请假手续。2021年4月7日,单位再次向杜先生发送了《上岗通知书》,并要求他在2021年4月9日前返岗,但截至2021年4月15日,杜先生未到岗上班,也未履行任何请假手续。

最终,单位根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条和《陕西某科技工程股份有限公司考勤及请假管理办法》第八条“连续旷工3天(含3天)或一年内累计旷工10天(含10天)及以上者,属于严重违纪行为,除扣发旷工期间的所有工资和补贴外,提请解除劳动关系”的相关规定与杜先生解除劳动合同。

**“我必须在妈妈最后的日子,为我相依为命的她撑把伞”**

对于单位的通知,杜先生说:“母亲在2021年5月15日病逝,收到解除劳动合同

的通知时,我在照顾病危的母亲。”杜先生自述自己的家庭情况特殊,他离异且父亲已离世,家中只剩母亲相依为命,月薪多年来一直是3000多元。“2017年7月,我因脑梗入院治疗留下后遗症。”杜先生说,“此后几年,还患上老年痴呆症,病情时好时坏。”

杜先生表示:“2020年11月,我有天下班回家,发现我妈躺在客厅的地上。我扶她起来后,她说摔倒后没有力气起来。我觉得她状态不好,此后我每天中午都要赶回家看看老人。但大约又过了1个月,中午回家时,我发现她又倒在卧室床边,磕掉了牙,而且地上的血渍都干了。我猜她摔倒的时间已经挺长了。我很心疼,但老人家固执不住院,我决定请假陪她。”

杜先生说,母亲是退休公务员,住院报销比例不低,但就是不愿意住院。“先后使用元旦、春节、年休、独生子女陪护假,还休了20天事假,再无假可请了。”杜先生说,“但妈妈的病却更加恶化了。我记得有次扶着她去马桶小便,我转身搭了一个她的小尿垫,老人就从马桶上摔倒坐在地上。老人这样的情况,我必须陪着,担心她再次摔倒。”

杜先生说:“我从没对自己陪伴母亲的行为后悔过,即使因此被单位辞退,我仍觉得必须在妈妈最后的日子,为与我相依为命的她撑把伞。”

**“单位也有单位的规章制度,至少得履行请假义务吧”**

4月10日上午,笔者和杜先生一同前往陕西某研究院有限公司,等待许久后,终于见到企管部门的负责人。该负责人称,因单位机构调整,当时处理杜先生相关事项的部门已被合并,工作人员有的已经离职。

对于单位对杜先生解除劳动合同的处理,该负责人多次强调说:“站在子女的立场,我十分理解杜先生的选择和困难。但从单位管理的角度,杜工已经休完了所有员工可以休的假期,并且旷工多日,企业运行也需要相应的规章制度进行规范与制约。”

但杜先生并不认可上述回复,他质疑说:“企业是否只是针对我执行了严格的规章制度?还是针对所有员工都同样严格地执行了规章制度?”

对此,该负责人称:“杜先生绝不是单位第一位遇到照顾老人难题的员工,也不

会是最后一位。如果杜工质疑我们的处理,也可以向单位的纪检部门申诉。”

4月10日下午,该单位3名工作人员提供了杜先生所有的请假记录,其中一名工作人员说:“作为企业职工,杜工至少得履行员工的请假义务。”

据该员工提供的请假记录显示,杜先生在2021年3月1日和3月19日两次补请共计20天的护理假,其他4次请假均是提前申请。

“作为员工,杜工并不积极和我们沟通,我们都是多次催促才请假。而且3月19日之后,杜工再就没有请过假。这已符合企业‘解除劳动关系’的相关规定了。”该工作人员说。

但对于该工作人员的上述说法,杜先生再次说:“单位的请假系统设定的事假只有20天,我已经用完了所有我能请的假,不是我请不了,而是我根本请不了假了。而母亲身边又不能无人,我也无法到单位办理手续。”

杜先生还提到,单位曾派员工到家中看望母亲,也能证明一些情况属实。

此外,杜先生也曾致电当时单位人事部门的同事说明自己的难处,询问是否有别的途径,但对方的回复是“按规定办”。

## 相关链接

### 独生子女赡养老人相应制度需要改善

对于杜先生的遭遇,笔者采访了一些市民。

刘先生称:“杜先生的难题是诸多独生子女即将面临的困境,也暴露出在独生子女赡养老人相应制度设计方面诸多需要改善的环节。比如,独生子女护理假是否能根据照顾老人的需要进行调整?”

庞女士说:“杜先生的遭遇正是很多独生子女最关心的问题。如何保障独生子女在兼顾工作的同时又能尽到父母孝,是需要全社会正视的问题。”

何先生说:“仅就杜先生的遭遇,我认为企业做得实在缺少人文关怀。难道不该根据杜先生妈妈的病情给予适当的

照顾吗?规章制度虽然是死的,但制度也应酌情。”

冯先生则表示:“我很同情杜先生,但企业也有企业的规章制度,如果对杜先生一人特殊对待,是对其他员工的不公平,也是对公司规章制度的破坏。”

□付启梦



近日,西安中顺家政公司用手机直播的形式开展母婴培训。据了解,该公司是西安市总工会下属单位,自去年8月份至今已直播40余场,主要针对因时间、家庭、地域等各种原因不能前往培训地点上课的学员进行服务。 □本报记者 刘强 摄

### 员工「即辞即走」公司能扣一个月工资吗

**■事件回顾**  
曾先生2021年7月入职某公司,双方签订了书面劳动合同,约定试用期两个月,每月工资5000元。另外还约定:曾先生若解除劳动关系,需提前一个月通知公司,否则公司有权扣除一个月工资作为“代通知金”。同年10月31日,曾先生向公司递交了辞职信,从11月1日起,曾先生未再出勤。

当曾先生向公司索要10月份工资时,遭到公司拒绝。双方协商未果。曾先生申请劳动仲裁。2022年1月,劳动仲裁委作出裁决,公司向曾先生支付10月份工资5000元。

公司不服,向市中级人民法院申请撤销该仲裁裁决。法院认为,双方劳动合同约定曾先生未提前一个月通知公司需扣除一个月工资,其性质不属于“代通知金”,而是违约金,该约定违反劳动法规定,应认定为无效。

**■专家解读**  
高级人力资源管理师谢炳城表示:“‘代通知金’是指企业依据《劳动合同法》第四十条规定解除劳动合同,未能提前一个月通知员工,向员工额外支付一个月工资‘代替’通知期的一种补偿金。”

《劳动合同法》第四十条规定,“有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同……”

“也就是说,员工即使是‘即辞即走’,只要没有给企业造成损失,企业不得主张员工赔偿。是否造成损失,由企业举证,不能举证,员工不需承担赔偿责任。”谢炳城说。 □谢炳城

(上接第一版)

在张志峰的推动下,民乐村还创新机制,变分散经营为由村集体成立农民专业合作社,村民以土地入股,成为社员,合作社统一购买农资、播种、田间管理。每年年底卖完粮,村民按照自家土地所占比例得到分红,实现风险共担,收益共享。

民乐村的生产面貌焕然一新。社员们应用大型农机开展规模化经营,浇灌施肥实现科学化。在先进技术和改革机制的共同驱动下,村里的黑土地变得生机勃勃。

“咱庄稼人靠的是土里生金,把地养好,咋算也不吃亏。”村民张志华说,今年合作社给他分红41000元,比去年多了6400元。

“对,咱也不能总惦记国家补贴,养好黑土地,咱们守土有责。”经过讨论,社员们一致同意秸秆深翻还田今后要继续坚持。

“村里的黑土地越种越肥,粮食产量稳了,村民们日子也会越过越‘肥’。”张志峰说。

#### (三)农民的故事

【总书记这样说】

2022年12月,习近平总书记在中央农村工作会议上强调,“全面提升农民素质素养,育好用好乡土人才”。

【变“闲”的老把式又忙活起来了】

这几天,65岁的种田老把式赵法江“宅”在种植基地,戴上老花镜,对着电脑敲击键盘——忙着学习智能化农机设备的操作技术。

2021年,记者曾采访过吉林省大安市海坨乡三业村种田老把式的故事。当时,因为农场陆续普及卫星、无人机、大型自动化机械等高科技农业种植设备,勤快了一辈子的赵法江高兴地说“闲”了下来。

“今年可没法儿再‘闲’了。”赵法江说,田间安装的智能设备越来越多,要学习的操作也就越来越多。既要精准遥控无人机施肥打药,还要读得懂卫星反馈的土壤墒情、病虫害数据;既要会操控无人播种机、插秧机,还要熟练操作“云”系统适时灌溉……春意正浓,他忙得脚不沾地。

“想要精益求精,年年增产还得自己琢磨磨、摆弄。”正琢磨着今年如何进一步增产时,他在网上看到一些农民熟练掌握智能化农机设备的操作技术,有效提升了农机性能,实现了增产。老把式“闲”不住了,决心自学这门新“手艺”。

“我也不是瞎摆弄,整不明白的时候,我就请教村里的小先生们。”为了真正掌握这些新技术,老把式常常向种植基地的青年技术人员虚心求教。从手机操作无人机的技巧到卫星影像信息数据的解读,技术人员们教得耐心,他学得用心。

“赵叔那也是我们的老师啊。”种植基地成员之一、吉林省佰强科技有限责任公司负责人葛艳俊说,“什么时候打药、什么时候灌水放水,他有不少独特经验,帮我们提高了技术设备使用的效率。”

#### (四)产业的故事

【总书记这样说】

2022年12月,习近平总书记在中央农村工作会议上强调,“产业振兴是乡村振兴的重中之重,要落实产业帮扶政策,做好‘土特产’文章,依托农业农村特色资源,向开发农业多种功能、挖掘乡村多元价值要效益,向一二三产业融合发展要效益,强龙头、补链条、兴业态、树品牌,推动乡村产业全链条升级,增强市场竞争力和可持续发展能力。”

【“彩色”的古桑树】

4月的山东春光明媚,夏津黄河故道森林公园里,6000多棵古桑树枝丫漫天伸展,新绿的桑叶布满枝头,树下是果农忙碌的身影。“打惊蛰开始就忙起来了,正给桑树防虫呢!”68岁的夏津县苏留庄镇西闫庙村村民闫发刚说。

黄河多次改道形成的沙丘地带曾长期困扰夏津,当地有民谣唱道:“无风三尺土,有风沙满天,关门盖着锅,土饭一起咽。”千年来,人们植桑治沙,绿油油的古桑树在沙丘中守护了一代代夏津人。近年来,它们又为村民们更加幸福的生活撑起一片天地。

2018年,“山东夏津黄河故道古桑树群”通过联合国粮农组织评审,被认定为“全球重要农业文化遗产”。西闫庙村将大部分古桑树归入黄河故道森林公园中,由村民继续管理。古桑树有了集中管理、展示的园区,生态旅游产业随之红火起来,吸引了全国各地游客前来。如今,每年5月19日至6月20日当地都要举办椹果生态文化节,古桑树成了“红彤彤”的迎客树。

更让村民兴奋的是,古桑树还是“金灿灿”的摇钱树。夏津桑椹鲜果糖分高,即便用传统冷链运输也极易变质,只能现场采摘或售卖。过去,每年五六月,果农们守着卖不出去的椹果愁眉不展。

如今,一方面兴旺的旅游产业带来了大批游客消费;另一方面,近年全国农村道路交通与新型冷链等基础设施建设大发展,夏津桑椹卖到了全国各地。“现在桑椹鲜果2元一斤都不愁卖,我家一年下来收入能有四五万元!”闫发刚说。

不仅如此,依托古桑树的特色农业在当地也是越来越旺。夏津县传峰椹果种植专业合作社的发起人刘传峰打造出一条“古桑树产业链”:4月可以采摘新椹芽制作椹芽茶;5月制成桑椹干;6月制作桑叶茶;到9月、10月落霜之后,桑叶还能制作成具有保健养生功能的霜桑茶……

“这些产品不仅在本地有旺盛的需求,在上海、浙江、四川、河南等地市场上也是供不应求。”刘传峰说。

村民有收益,产业有延伸。黄河故道边的“彩色”古桑树将香甜滋味带进了村民的生活,为幸福生活奋斗的父老乡亲在乡村振兴的路上正书写着新的篇章。 □新华社北京4月16日电

### 陕建三建集团一项目部保障农民工工资按时支付

**本报讯**(丁珂 刘祥胜)今年以来,陕建三建集团南关村综合改造项目坚持落实企业农民工工资管理制度和要求,确保农民工工资支付工作落到实处,持续保障农民工权益。

据了解,该项目部在保障农民工工资支付工作中,认真贯彻落实各项制度,积极协调建设单位通过专用账户支付农民工工资,保障工资按月支付到位;在管理过程中及时收集、更新、完善农民工工资相关资料,强化农民工制度过程控制,同时严控项目实名制打卡率,使农民工实名制系统打卡率工作稳步推进。

近日,该项目部获“碑林区2022年度保障农民工工资支付工作先进单位”荣誉称号。



近日,陕西北方民爆集团有限公司通过“现场+视频”的形式,组织全体员工开展“全员安全生产教育”专题培训,进一步强化员工安全生产认知和隐患排查、隐患排查整治能力,树牢全员安全生产意识。 □元乔 摄

## 跳槽不成反失业 造成损失谁担责

### 典型案例

职工欲跳槽,尚未与新单位达成明确一致意见就辞去了原工作,而新单位此时却明确表示对该职工不予录用。跳槽不成反失业,职工认为新单位违反诚实信用原则,应该赔偿自己的失业损失。他的诉求能获得支持吗?

**案情简介**  
金某原是A公司的行政文员。2020年5月18日,金某通过网络与B公司取得联系,欲在该公司寻求一个职位。经过面试,B公司口头表示,如果金某能够接受新工资标准可以走后续流程。5月25日,金某向A公司提交辞职申请,得到A公司的肯定答复后,于次日回复B公司具体入职时间。然而,B公司的答复却出乎金某意

料。该公司表示,因原定岗位暂停招录,金某的人职审批未通过,同时,向金某发送了不予录用通知。此时,A公司向金某出具了解除劳动合同通知书。

金某认为,自己向A公司提出辞职后,该公司表示同意,同时出具了离职证明。由于B公司不诚信的行为给自己造成了损失,遂向法院起诉,要求其赔偿自身失业损失。

B公司表示,该单位并未向金某发出入职要约。双方对入职时间、是否录用还在沟通中,属于要约的前期磋商阶段。B公司未要求金某解除与原单位的劳动关系,未发出入职通知,合理信赖无从产生,故不同意金某的诉讼请求。

**结论**  
双方尚未达成合意 拟跳槽单位无需承担赔偿责任 民法典第五百条规定,当事人在订立合同过程中有下列情形之一,

造成对方损失的,应当承担赔偿责任:(一)假借订立合同,恶意进行磋商;(二)故意隐瞒与订立合同有关的重要事实或者提供虚假情况;(三)有其他违背诚信原则的行为。法院经审理后认为,本条是民法典关于缔约过失责任的规定。缔约过失责任是指当事人订立合同过程中违反先合同义务,致对方信赖利益损失应依法承担的民事责任。而先合同义务是指当事人在缔约阶段,按照诚信原则应承担的协助、通知、保护、忠实等义务。招聘单位在招聘过程中,如果违反先合同义务,违背其依据诚实信用原则应尽的义务,造成应聘者信赖利益损失的,需要承担民事责任。

此外,《劳动合同法》第十条第一款规定,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。因此,劳动者与招聘单位之间正式建立劳动关系是以签订书面劳动合同为标志,单位解除劳动合同需要遵循法律规定,

若违法解除也需承担相应的赔偿责任。

本案中,B公司在沟通后并未明确作出是否与金某确立劳动关系的意思表示,更未向其发送录用通知,同时亦明确告知金某如果能够接受薪资标准将“后续”“走流程”,因此B公司与金某之间的沟通不足以使金某产生B公司已录用其入职的信赖。同时,B公司在当日即向金某发送不能录用的通知,未违背其依据诚实信用原则所尽的义务,而金某接到B公司关于不能录用的通知时,尚未与原公司解除劳动合同。故在B公司已告知金某不能录用之后,金某由于自身原因,仍然选择与原公司解除劳动合同而出现失业情况发生,所产生的后果及损失应由金某自行承担。据此,金某主张B公司赔偿其失业损失的诉讼请求,无事实和法律依据,法院不予支持。

据此,法院驳回了金某的诉求。 □哈欣