

目前,事假暂无明确规定,相关规则的制定权主要掌握在用人单位手中,专家建议——

让劳动者请事假“有据可依”

陈丹丹

因岳父突发急病需要照顾,在陕西某企业工作的周国兴向所在公司请事假7天,却被公司以“并非必须由本人处理”为由拒绝。

“哪些事情属于‘必须由本人处理’?照顾家中生病的老人,难道不符合要求吗?”对于公司给出的理由,周国兴有些不解。

事假是劳动者履行家庭义务、处理生活事务的必须保障。每个人都处在一定的社会关系中,难免会面临因处理社会事务而暂时不能提供劳动的情况。

然而,笔者发现,当前,我国在立法层面对事假暂无清晰具体的规定,相关规则的制定权主要掌握在用人单位手中,进而导致事假的“休”与“批”之间存在诸多矛盾。在受访专家看来,打破立法“真空地带”、设计科学合理的事假制度,是化解矛盾、构建和谐劳动关系的关键之举。

一些用人单位通过内部制度严控事假

“公司给出的理由是‘不符合事假审批条件’。”周国兴告诉笔者,其所在企业员工手册规定,员工请事假需要满足“存在正当理由”“必须由本人处理”“经由公司审批通过”3项要求。

按照上述审批要求,周国兴的请假事由已满足“存在正当理由”,但却难以证明“必须由本人处理”,导致无法“经由公司审批通过”。在此情形下,劳动者被迫陷入了“自证困境”。

笔者采访发现,一些用人单位通过内部制度严控事假。例如,个别企业为避免员工请假,规定事假期间扣除员工3倍工资,部分企业甚至将事假与晋升、奖金直接挂钩,侵害了劳动者的合法权益。

由于事假审批过度依赖企业自主权,缺乏统一标准,部分劳动者在应对突发情况时,往往面临“保工作”还是“为家庭尽责任”的艰难抉择。

阅读提示

当前,我国对事假暂无清晰具体的规定,相关规则的制定权主要掌握在用人单位手中。出于经营成本的考虑,一些用人单位通过内部制度严控事假,导致事假的“休”与“批”之间存在诸多矛盾。如何在此情况下平衡各方权益,值得深入探讨。

2024年1月,一则“员工连休37天事假被公司开除”的消息登上热搜,引发广泛关注。在这一事件中,在北京市工作的李兴(化名)短期内遭遇3名至亲患病、妻子分娩等情况,便以“照顾家人”为由向公司请事假。最终,获批事假14天、陪产假15天、年假8天,未获得批准的请假记录为10天。李兴因照料病人走不开,在公司未批准休假的情况下未到岗上班。此后,公司以旷工为由将其解聘。

该案中,法院经审理认为,李兴向公司请事假,“既是履行法定职责的需要,亦是遵守人伦道德的体现”,判决公司支付李兴解除劳动合同经济补偿金87679.04元。针对此案,部分法律专家建议用人单位考虑劳动者的特殊情况,合理行使企业自主管理权,保障劳动者请事假的权益。

成本分担机制不明、立法滞后

笔者了解到,在事假制度的实践困境背后,存在成本分担机制不明以及立法滞后的双重桎梏。

周国兴表示,其所在公司规定“事假无薪”,在一定程度上致使其在应对突发情况时面临较大经济压力。

依据我国现行规定,事假一般无薪,用人单位规定可发薪水的则从其规定。根据今年1月人社部发布的《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》,月计薪天数为

21.75天。这意味着,职工请事假应按月平均计薪天数21.75天来折算扣除工资。

不少用人单位出于经营成本的考虑,严格事假管理制度。在北京一家外企从事人力资源工作的曹宇告诉笔者,其所在企业曾短暂施行福利性的带薪事假制度,后因一些劳动者“泡假”“泡假”,导致企业经济负担较重而取消。

“批一天事假影响的不仅是某位员工的工作,还可能带来整条生产线停滞的风险。”曹宇坦言,“如果完全由企业承担事假薪资,将增加企业经营成本,不利于其长远发展。”

对此,有受访专家认为,用人单位的成本之困是造成事假难批的直接因素,而“法律体系与市场实践之间存在鸿沟和空白地带”则是劳动者难请事假的深层原因之一。

首都经济贸易大学劳动经济学院副院长范海斌分析道:“我国在法律层面并未对事假制度有明确规定。事假制度的模糊性以及用人单位较大的自主决定空间,致使用人单位在事假请休程序上常常存在争议。”

也有受访专家说,尽管我国劳动法中暂无明确规定事假细则,但用人单位需在自主管理权和劳动者需求间合理权衡,这才是符合我国现行劳动法律法规的应有之举。

须在立法层面加以明确

“最重要的是在立法层面明确劳动者享有

事假的休假权利。”范围建议,用人单位可以基于此完善相关审批程序要件,“如果劳动者享有相关权利、符合事假的休假条件,且按照单位规章制度提交休假申请的,用人单位应当批准,不得对劳动者进行惩戒、处罚。”

中国劳动关系学院法学院学术委员会主任沈建峰认为,可以由政府通过基本劳动法标准设置底线,再由用人单位通过规章制度等设置符合自身经营特点的个性化事假规则。

倘若劳动者因客观情况未能按规定程序申请事假,但事由具备真实性、紧迫性、合理性等,且事后主动或经用人单位提醒补全请假手续的,不应视为旷工。”中国劳动关系学院工会学院副教授范丽娜分析认为,事假原因应不限于“必须由劳动者本人处理”,还应考虑基于公序良俗、生活经验、人伦责任等因素产生的请休事假刚需。

笔者梳理发现,实践中,一些用人单位尝试推行“弹性工时银行”制度,即用人单位允许劳动者灵活安排工作时间,以应对工作高峰期和低谷期。在这一制度下,劳动者可以将加班时长折算为事假额度,在工作较少时使用存储工时来休事假。

在是否应推行带薪事假制度这一问题上,范围建议,“事假是劳动者为自己之需请休的假期,与工资支付的法理不符,因此,不应在立法层面建立带薪事假制度。但是,可以允许用人单位通过规章制度、集体合同等建立福利性的带薪事假。”

“涉及事假劳动纠纷的个案之间存在较大差异,司法机关应注重加强个案中的合理性审查。”沈建峰认为,对于个案中用人单位是否应批准事假、休假时长以及事假薪资等问题,法院或仲裁委可以根据案件实际情况开展合理性控制。(部分受访者为化名)



(上接第一版)

“二级跳”:从“红海”突围

随着对无人机应用更深入地探索,孟晨团队进入了“瓶颈期”。

“在地形复杂、气候多变的秦岭腹地作业,我们的无人机产品在续航时间、抗低温能力、算法和轻量化等方面还有很大提升空间。由于专业人才、前沿技术信息匮乏等因素,我们一度找不到突破的方向。”孟晨说。

“为工作室对接高层次的科研团队是一项重点工作。”陕西水务发展集团有限公司科技创新部部长王智阳说,“因此,集团从各部门抽调学历高、想法活、动手能力强的青年员工加入劳模工作室。”

2021年8月,在集团的支持与推动下,水务智能科技成为全省首批入驻秦创原的国企之一。通过秦创原平台,孟晨团队与西安交通大学、西北工业大学等高校达成战略合作协议。

针对之前产品存在的短板,劳模工作室联合高校研发团队引入并应用了柔性太阳能板、AI后端图像分析识别等技术,极大提升了产品性能。“入驻秦创原后,我们真正打通了产学研合作之路,陆续打造出‘猛禽’系列无人机、三河口水利枢纽数字孪生远程管控平台等产品。”孟晨说。

以“猛禽”为例,一名技术人员操作该系列无人机可以在一天内完成过去一个4人巡查小组一周的工作量,还可以做到7×24小时实时响应和巡查数据实时回传处理。

得益于“三项改革”在职务科技成果单列管理等方面的政策支持,西安交通大学教授张锦英团队与孟晨团队深度合作,推动“石墨烯稳定包埋固态储氢技术”转化,成功打造了国内首架氢动力无人直升机。该直升机实测续航能够达到100分钟,可在零下30摄氏度的环境中工作。

除了技术合作,秦创原还在产业链资源对接、市场开拓等方面为孟晨团队提供了帮助。目前,企业的无人机产品已在陕西西安、汉中、安康及吉林、安徽等地的水利工程领域广泛应用。

“秦创原和‘三项改革’的支持是我们能在水利工程巡检这片‘红海’实现突围的最大倚仗。”孟晨说。

“三级跳”:抓住新“风口”

在科技创新和产业创新融合发展道路上,孟晨团队并未止步。

“2024年被认为是中国‘低空经济元年’,陕西出台了一系列支持低空经济发展的政策。我们有技术和产业基础,理应抓住这个‘风口’。”劳模工作室技术负责人李旭洋说。

李旭洋告诉笔者,无人机可利用高速、远距离飞行能力,完成室外配送任务。团队多年来在无人巡检领域的技术储备,是进入低空无人配送领域的有力支撑。

今年1月,劳模工作室打造的首个空地协同无人配送示范项目顺利落户西咸新区。用户可通过“低空速达”小程序下单,外卖由无人机和机器人配合送达。

西咸新区能源金融贸易区一家科技型企业的市场部经理高崑是“尝鲜者”之一。3月13日,她通过“低空速达”为部门同事点了下午茶。

李旭洋介绍,以高崑的订单为例,10多公里的距离超出了外卖配送范围,选择跑腿服务的人工配送时间约为40分钟,而空地协同无人配送仅用时17分钟,成本也低得多。

“低空速达”上线内测以来,每天接单量在20至30架次,用户反馈良好。“我们计划试运行3至6个月,其间免收运费,正式商业运营后将根据市场实际收取合理佣金。”李旭洋说。

今年以来,已有多家金融机构与孟晨团队进行了投资对接与洽谈。“政府工作报告提出,开展新技术新产品新场景大规模应用示范行动,推动低空经济等新兴产业安全健康发展。这让我们的底气和信心更足了。”孟晨说,“满足集团内部需求跃升到服务整个水利行业,再到这次‘跨界’,我们期待在低空经济赛道实现新突破。”

宝鸡凤凰山海螺水泥有限公司

打好“组合拳”维护职工切身利益



公司开展职工健身操。(资料图)

本报讯(通讯员 王红敏)3月初,宝鸡凤凰山海螺水泥有限公司水泥厂对厂区所有的循环水和消防水管进行整体改造优化。该厂所有的循环水系统实现了智能化控制,消防水实现了全年无间断恒压供水,职工劳动强

度明显减轻。这是该公司维护职工切身利益的一个生动缩影。

宝鸡凤凰山海螺水泥有限公司坚持把维护职工切身利益作为创建“劳动关系和谐企业”、助推公司高质量发展的重要内容,通过规范劳动用工、优化薪酬机制、完善保险体系、提供劳动保护、强化职工培训、涵养企业文化等措施,积极开展“构建和谐劳动关系,维护职工切身利益”活动。该公司工会制定了维护职工权益管理办法,安排一名委员专门负责维权工作。持续健全职工健康保障体系,为职工及时缴纳“六险二金”,每年5月和9月组织职工体检,深入生产现场调查研究,同职工促膝谈心,摸实情、找不足、定对策、解难题,深入开展“后勤标准化建设”活动,精心打造“工会+10件实事”品牌,着力解决职工急难愁盼问题。通过

狠抓落实,把“问题清单”变成了“满意答卷”,形成了健康和谐、互利共赢的和谐劳动关系。

为保障职工的合法权益,该公司要求周末无重要工作时,职工一律休假,做到应休尽休。实行周末加班逐级审批制度,给职工加班戴上了“紧箍咒”。职工要加班,必须本人提出申请,报班组、工段、公司领导审批,对不能按时休假的职工所在的部门负责人进行考核,从而有效杜绝了无效加班,职工周末休假期率明显提高。

针对职工住宿紧张问题,该公司筹资建立高标准综合宿舍楼,安排50余名职工入住。同时在宿舍楼一楼设置健身房、台球室,丰富了职工业余文化生活,维护了职工切身利益。

为减轻职工劳动强度,改善工作环境,该公司近年来开展骨料、熟料半自动装车系统改造等13项技改技措,新增1套SCR烟气脱硝设施,17套物料堆棚自动堆垛门,防污染、减粉尘、优环境。同时大抓植树绿化,种植草坪

3.25万平方米,成功创建国家级绿色工厂,极大地改善了职工生产生活环境,职工“幸福指数”明显提升。

为改善职工伙食,该公司安排两名值班干部严把菜品验收关,饭菜增加到“六菜一汤”。每天安排值班干部在职工食堂就餐,发现问题,现场解决,以线上匿名问卷的方式每月开展一次伙食满意度调查,每季度举办一次厨艺大赛,从而有效提高了饭菜质量,满足了职工的需求。

该公司通过维护职工合法权益,形成了企业与职工和谐发展、同频共振的良好局面,被宝鸡市人社局、市总工会等六部门联合评为“和谐劳动关系创建成效突出企业”。据统计,近3年,该公司为职工办理实事好事36件,组织开展文化活动16次,帮扶困难职工7人次,未发生一起侵害职工权益事件,职工对企业劳动关系满意率达到95%,真正做到了让职工“干得暖心、住得舒心、吃得放心”。

如何成为就业见习单位?

见习单位应具有较强的社会责任感,规范管理,具有完善的见习管理制度,能够持续提供一定数量的见习岗位。见习单位提供的见习岗位,应具备一定的技术含量和业务内容,以确保不同专业能力的青年提高技能水平和工作能力。见习单位应能够为见习人员提供基本生活费,委派专门技术或管理人员作为带教老师,并为见习人员办理人身意外伤害保险。符合上述条件的企事业单位、社会组织等可向当地人力资源社会保障部门申请认定。

“工伤私了协议”履行完毕后劳动者反悔

法院:协议因显失公平无效,用人单位应支付工伤保险待遇



本报讯(李果 杨月 蒋小琴)日常生活中,一些劳动者出于尽快得到赔偿款等目的,在遭受工伤事故时选择与用人单位达成“工伤私了协议”,但在协议履行完毕后,法律风险也会随之而来。近日,湖南省武冈市人民法院审结一起工伤保险待遇纠纷案,认定“工伤私了协议”因显失公平无效,判决用人单位支付劳动者各项工伤保险待遇共计13万余元。

2022年10月,张某入职某建筑公司(以下简称某公司)负责某工程水电项目,双方未签订书面劳动合同。某公司为该项目投保了团体工伤保险,但未能提供参保人员名单。同月,张某在作业时被水钻机划伤,某公司支付了全部医疗费。

2023年1月,某公司与张某达成合意并签订了《协议书》,载明:张某已知没有购买工伤保险,因涉案事故造成的损失,由某公司一次性赔偿张某2.7万余元,事后张某不得再以任何理由向某公司主张权利。协议签订后,某公司向张某支付了2.7万余元赔偿款,张某出具了领条。

2023年2月,张某的损伤被认定为工伤。2023年11月,经有关机构鉴定,张某构成十级伤残。张某遂申请劳动仲裁,要求某公司支付工伤保险待遇13万余元。劳动人事争议仲裁委员会依法支持了张某的申请。后某公司不服该仲裁裁决,遂向法院提起诉讼。

法院审理后认为,张某与某公司虽未签订书面劳动合同,但已构成事实劳动关



梁心慈 作

系,某公司应当依法为张某购买工伤保险。某公司虽为其承建的工程项目参保了团体工伤保险,但未能提供项目人员工伤保险名单,也未单独为张某购买工伤保险。根据法律规定,应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的,由该用人单位按照《工伤保险条例》规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

虽然某公司与张某达成的《协议书》已履行完毕,但系在工伤认定和劳动能力鉴定前达成,此时张某对自身伤势及对工伤赔偿的法定项目、标准缺乏清晰认识,且双方签订协议的赔偿数额仅为2.7万余元,远

低于张某依法应享受的工伤保险待遇项目总金额15.7万余元,导致某公司义务明显失衡,违反公平原则,严重损害了劳动者的合法权益。《湖南省劳动人事争议仲裁办案若干规定》(试行)第三十二条规定:“劳动者因工受伤,在工伤认定和劳动能力鉴定结论作出之前,用人单位与劳动者就工伤保险待遇达成的协议中,双方约定的给付标准明显低于法定标准,且已实际履行,劳动者主张该协议无效的,可以认定该协议无效;在工伤认定和劳动能力鉴定结论作出之后,劳动者在仲裁时效内要求用人单位按法定标准补足差额部分,可予支持。”

故法院依法认定该《协议书》无效。综上,法院判决某公司支付张某各项工伤保险待遇共计13万余元。一审判决后,双方均未上诉。目前该判决已生效。

法官说法

工伤保险具有国家强制性,用人单位未依法为劳动者缴纳工伤保险的,需承担相应工伤保险赔偿责任。而工伤赔偿协议事关劳动者的人身权益,若协议存在重大误解或者显失公平,劳动者请求撤销的,人民法院应予支持。如果协议系在工伤认定和劳动能力鉴定结论作出之前达成,双方约定的给付标准明显低于法定标准,即使已实际履行完毕,该协议也可能被认定为无效,用人单位仍应按法定标准向劳动者补足差额部分。

现实生活中,由于赔偿义务人和赔偿权利人之间地位不对等、信息不对称以及赔偿权利人希望避免繁琐程序、尽快解决纠纷的急迫心理等因素,双方签订权利义务严重失衡的“工伤私了协议”时有发生。在此提醒,发生工伤事故后,劳动者或者用人单位应在工伤认定及劳动能力鉴定结论作出前,法定工伤待遇的项目及标准等事实清楚的前提下,经平等自愿协商,合理确定赔偿金额,确保工伤劳动者享受应有待遇,避免后续可能存在的一方反悔的风险。