

- 休病假晚回单位报到，是否属于旷工？
- 飞机误点致损失，单位能否处罚员工？

- 员工未及时续签合同，单位可否终止？
- 上班闭目养神，单位辞退是否合法？

节后上班遇离职纠纷 该如何维权？

□本报记者 王香阑

休完春节长假返回单位上班，很多员工重新回到工作岗位，投入到工作中。可是，有的员工却没有这么幸运了。春节前后又进入了一个离职纠纷的高发期，不少劳动者针对离职引发的法律问题拨打12351职工服务热线，向北京市总工会法律服务中心咨询或申请法律援助。本报选取了几则职工咨询的典型案例，并邀请市总工会法律服务中心副主任褚军花针对发生各类离职纠纷如何维权为大家介绍。

休病假晚回单位报到 员工被记旷工遭辞退

“我就晚回来3天，还补交了病假条，可公司说，这假条不符合要求，因此给我记了旷工，把我辞退了。”31岁的刘娅节一直在北京打工，去年初被一家经贸公司聘用，当时公司跟她签了两年劳动合同，到2016年12月期满。刘娅节一脸委屈：“按照单位的要求，春节后需要在2月14日上班报到，而我今年回老家过年时发烧，父母带我到村里的卫生站看病，医生开了一周病休证明。我身体稍微好些就回京上班了，晚回来3天。”

刘娅节介绍说，2月17日她到单位上班时，将病休证明交到人事部。当天，她却接到通知：“你提交的病休证明不符合要求。因你于2月14日至2月16日未到单位上班，且未履行请假手续，被记为旷工。按照公司规章制度，旷工属严重违纪行为，凡累计旷工三天的，公司一律解除劳动关系，且不支付任何经济补偿。所以从2月17日起，公司与你解除劳动合同。”

“当时我都蒙了，赶紧找到人事部许部长解释，但他说公司规定病休证明必须由北京市医保定点医院出具才有效，我交的病休证明是老家村里卫生站给开的，因而病休证明无效，所以那三天不能算病假。单位还说我没履行请假手续，这三天也不能算事假，只能算旷工。”刘娅节无奈地说。

支招：职工须提交病假材料

法律服务中心副主任褚军花认为，该经贸公司规定，休病假须由北京市医保定点医院出具病假条、请事假须履行请假手续、累计旷工三天将解除劳动关系，其内容符合常理，但这些规章制度应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定，并经过公示后才具有法律效力。

关于印发《北京市基本医疗保险参保人员就医管理暂行办法》的通知(京劳社医发[2001]23号)第8条规定，参保人员因患急症不能到本人选定的定点医疗机构就医时，可在就近的定点医疗机构急诊就医或住院治疗，但病情稳定后应及时转回本人的定点医疗机构。第12条规定，参保人员因公外出和探亲期间，在本市行政区域外突发疾病不能回京治疗的，可在当地一家县级(含)以上基本医疗保险定点医疗机构就医，医疗费用按本市基本医疗保险有关规定审核支付。

本案当事人老家在农村，一旦生病必然先到村里的卫生站治疗，单位应考虑她的实际情况。同时，员工在老家生病，不能按时到岗又未及时向单位请假，员工的做法也存在瑕疵，因此，她应该提供看病时的诊断书、药费单据等，以此证明晚上班是生病造成的。

员工未及时续签合同 单位称合同自动终止

38岁的宋传渭是一家电器公司流水线上的员工，至今已入职11年，其劳动合同于2016年2月14日期满。本来，春节前放假时，办公室郑主任通知宋传渭于2月14日节后第一天上班续签无固定期限劳动合同，还特意叮嘱他：“那天上午是你们几个合同到期的职工一块续签，不许迟到，错过时间就终止劳动合同，记住啊。”

宋传渭满心欢喜：自己一个外地人在北京打工，签订无固定期限劳动合同就等于工作有了保障，这不是端上铁饭碗了吗？他越想越高兴，春节期间把这个消息告诉亲戚朋友，大家纷纷给他敬酒，结果初六那天因喝酒过量导致昏迷。送到医院后，医生说宋传渭是酒精中毒，对中枢神经系统造成了损伤，经输液治疗，第3天才醒过来。

2月17日到车间交了病休证明后，宋传渭急忙到办公室去续签合同，不料郑主任告诉他：“你未按时到公司办理续签手续，原劳动合同已于2月14日期满终止，单位决定不再与你续签劳动合同了。”

宋传渭赶紧解释：“我初六那天因喝酒昏迷住院了，15日才清醒，当日便让我爱人给车间主任打电话请假，主任还让我在医院好好养病呢。”“可你家里人、你们车间都没跟我们部门打招呼啊。节前通知时已经告诉你过期不续签就终止劳动合同，你是知道的。我们等你两天都没来，单位已做到仁至义尽，终止劳动合同决定已经做出了，不能再改，你还是抓紧找工作吧。”宋传渭不服：“难道我就不能再续签劳动合同了吗？”

支招：职工有权续订合同

法律服务中心副主任褚军花认为，根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第3条的规定，企业职工因患病或非因工负伤，实际工作年限十年以上，在本单位工作年限十年以上十五年以下的，可享受12个月的医疗期。本案中，宋传渭于2月17日上班，仅休息了三天，属于医疗期范围内。同时，单位要求他于2月14日续签劳动合同，但此时他正处于昏迷状态，无法请病假，在15日清醒后马上向单位告知生病事宜，上班后又补交了病休证明，根据《劳动合同法》第45条规定，劳动合同期满，劳动者患病或者非因工负伤在规定的医疗期内的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。所以，单位不能因宋传渭未按时去续签劳动合同而与其解除劳动关系，相反，宋传渭依法有权要求单位续订劳动合同。

飞机晚点未按时投标 职工遭单位索赔千万

2月18日，在某建筑公司工作6年，从普通职工升职为业务经理的谢阅臣，却被单位要求赔偿1000万元损失，否则主动离职，且不能要求公司支付任何经济补偿。

对于其中原因，谢阅臣介绍说：“2月15日在外地有个建筑项目招投标活动，本来是让公司一个副总去的，可春节期间他生病了，2月14日上班后领导临时决定让我去。”

谢阅臣说：“办公室订了机票后，我回家拿了随身物品就去了机场。因天气不好，飞机落地晚了一个多小时，等我到达招投标现场时人家已经结束了。回来后老总对我大发脾气，说这是个大项目，中标后能为公司带来数千万元的利润，我耽误了投标需赔偿单位1000万元损失，从2月起工资全部扣除，直到抵完所有损失，若不同意就让我写申请主动辞职。”

谢阅臣说，这位老总是去年才调到公司来的，在业务上二人存在着一些分歧，尽管表面上没红过脸，但感觉老总心里对他很不满：“他可能是借这次投标未成一事逼我离开单位，可这是飞机晚点造成的，并非我故意而为啊。”

支招：单位无权要求赔偿

听了他的介绍，法律服务中心副主任褚军花表示，这起劳动争议的关键在于单位是否有证据证明谢阅臣确实给公司造成了1000万元的损失。

首先，2月14日单位临时决定派谢阅臣去外地参加投标，办公室帮他订了机票。然而，造成飞机晚点是天气所致，属不可抗力，并非其个人原因导致的，所以他对此不承担责任。

其次，即使谢阅臣按时到达会场参加投标，也未必就一定能中标。建筑工程招投标是公平竞争承接项目的一种方式，任何单位都不可能保证自己百分之百能中标。所以，本案中的建筑公司若不能证明肯定能中标、且中标后能获利1000万元，就不能要求谢阅臣赔偿损失。

同时，根据《北京市工资支付规定》第11条规定，用人单位不得随意扣除劳动者工资；因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失，用人单位按照前款规定扣除劳动者工资的，扣除后的余额不得低于本市最低工资标准。

由此来看，本案中，单位要从2月起扣除员工工资的决定不符合法律规定，员工可以先与单位进行沟通、协商，协商不成可通过法律途径解决，员工可向工会申请维权。

员工上班时闭目养神 遭用人单位直接辞退

春节后第一天上班是情人节，在某科技公司做技术员的史童明把手里的活儿干完，赶紧跟女友联系怎么过节。当晚，史童明送完女友回家，已是凌晨2点多。

第二天早晨，史童明到单位打完卡后，把当天要绘制的图纸铺在桌上，还没拿笔，他就感觉困得睁不开眼，脑子很晕，便坐在椅子上闭起眼睛。

“刚上班就睡觉，你们是怎么管理的？拿着工资不干活，马上辞掉！”耳边传来一连串的怒吼声，史童明睁眼一看：公司老板带着几个部门经理正站在他工位旁。他刚想解释一下，技术部刘经理对他说：“你收拾一下，马上到人力资源部办理离职手续吧。”史童明一下子愣了，张着嘴说不出话来，老板也没理他径直离去。

过了一会儿，他来到人力资源部找到该部门负责人陈部长：“头天晚上睡得晚，没休息好，我就是闭目养神，也为了更好地工作嘛，根本没有睡觉。”

然而，人力资源部负责人说：“你正好被老板看到，他说开你我们也没办法。”说着，陈部长拿出一张刚打印的《解除劳动关系通知书》让史童明签字，上面“离职原因”中写的是：工作时间睡觉，严重违纪。他拒绝签字：“因为闭目养神，单位就有权辞退我吗？”

支招：严重违纪须单位举证

法律服务中心副主任褚军花说，史童明的案件关键在于如何证明其工作时间睡觉这一事实，因为用人单位依据严重违纪辞退职工需要证明如下内容：1.用人单位有合法有效的规章制度，且职工在工作时间睡觉被认定为严重违反用人单位的规章制度的行为；2.职工存在单位规定的严重违反规章制度的事实行为；3.用人单位依据该规定对职工作出解除劳动合同的处理。结合本案来看，假设某科技公司存在合法有效的规章制度，且规定职工在工作时间睡觉被认定为严重违反规章制度的行为，那么该单位还需要对史童明在工作时间睡觉这一事实进行举证。如果只有老板和部门经理等作证，会因为与用人单位存在利害关系而很难在庭审中得到支持。

另一方面，本案也对员工有警示意义。节后综合症是困扰职工的一个问题。合理安排假期，不影响自己的工作，是每个员工都应当注意的问题。如果是在工作中闭目养神，通常理解只是闭眼休息一下，但并没有进入睡眠状态，而且时间一般不会长，这与工作中睡觉是有区别的。因此，结合本案来看，员工可先与单位协商解决，如果协商不成，可通过法律途径解决。

■有问必答

提问：医疗器械公司原副总经理 魏琨鹏

回答：北京市总工会法律服务中心 杨雪峰

经济补偿标准 是否有封顶？

□本报记者 王香阑

魏琨鹏：5年前，我被外地一家医疗器械公司招聘为部门经理，试用期过后，该公司与我签订了5年固定期限劳动合同，合同上约定我的工资为1.2万元月薪加提成奖金，合同期限截至2015年12月31日。入职两年时，我被提升为公司负责业务的副总经理，月薪改为税后5万元加绩效奖金。

2015年12月中旬，公司突然通知我劳动合同期满后将终止，不再与我续签，让我与人事部办理交接，并于12月31日交接完毕。在谈到经济补偿金时，单位说我在本单位工作5年，按1.2万元×5来计算。我自己算了一下，2015年我的月均工资为9.2万元，我认为应按这个标准来支付，但单位不同意，说这个工资标准太高，且高于经济补偿金标准的上限，请问：单位支付经济补偿金，其标准真的会封顶吗？我的经济补偿金应该怎样计算？

杨雪峰：您好，经济补偿金标准法律设定了封顶线。根据《劳动合同法》第47条的规定，经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

北京市人保局公布的2014年北京市职工月平均工资为6463元，您2015年的平均工资高于了职工月平均工资的三倍，单位应该支付给您的经济补偿金为：6463×3×5=96945元。

