

一职工因休陪产假,被公司认定旷工而解除劳动合同,法院判定用人单位构成违法解除——

休个陪产假,咋把工作休没了?

专家建议,增加休假强制性,同时采取措施帮企业分担成本,提高企业落实休假积极性

本报记者 赖志凯

前段时间,北京市第二中级人民法院发布一劳动纠纷案例:某公司人力行政总监王某因休陪产假,被公司认定旷工而解除劳动合同。法院经审理认为,该公司行为构成违法解除,应依法支付王某违法解除劳动合同赔偿金。

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。近年来,各地相继出台鼓励生育措施,增设或延长男性陪产假就是其中一项。但记者调查发现,陪产假制度落地情况并不乐观。专家指出,用人单位应该对陪产假制度作出具体安排,增加休假强制性,劳动者在签订合同的时候最好能明确休假权益,期间工资由生育保险基金支付,减轻企业负担。

“奶爸”休陪产假被违法开除

2022年12月,王某入职一家文化公司,任人力行政总监,并与单位签订了为期3年的劳动合同,约定试用期自2022年12月至2023年3月。王某在2023年3月通过

公司内部办公系统申请休陪产假,公司未批准。后王某仍坚持“依法休陪产假”15天。

休假期间,文化公司电话通知其因旷工解除劳动合同。2023年4月1日王某返岗后,文化公司向王某送达《解除聘用关系通知书》,载明双方于2023年3月12日解除试用期劳动关系。

根据法律规定,王某享有15天的陪产假,薪资截止日期为2023年3月27日。王某认为文化公司解除劳动合同违法,遂申请劳动争议仲裁,要求文化公司支付违法解除劳动合同赔偿金等费用。经审理,仲裁裁决文化公司支付王某违法解除劳动合同赔偿金1.8万余元、工资差额1.7万余元。文化公司不服,起诉至法院。

北京二中院经审理认为,因文化公司无故单方解除劳动合同,构成违法解除,应依法支付王某解除劳动合同的经济赔偿金。因公司未举证证明王某2023年3月存在旷工,王某休陪产假期间工资亦不能降低,故法院判决公司支付王某的工资差额。

超四成受访职工未休过陪产假

在家中,丈夫和妻子共同承担着生育

的责任。陪产假的设置有助于缓解育几家庭的负担,使男性更好地参与到育儿过程中。这一制度也有助于减轻对女性的就业歧视。目前,各地规定的男性陪产假天数在15天至30天不等,多地为15天。

事实上,许多男职工没有享受到陪产假。北京市总工会此前开展的调查显示,41.78%的受访职工没有休过陪产假,39%的受访职工不知道单位是否提供陪产假。虽然有些职工知道单位有陪产假,但担心影响工作主动选择不休,其比例达到64.53%。

对于陪产假的政策,网友们存在着不同的声音。有网友表示,陪产假政策在执行中遇到不少尴尬,如用人单位不愿足额批准、男职工对陪产假天数不了解等。

“要落实陪产假,关键是谁来支付陪产假假期工资。”北京东颐食品有限公司总经理田相东表示。他以所在企业举例,公司大部分是年轻人,岗位“一个萝卜一个坑”,如果同时有几名职工休陪产假,公司负担较重。

2022年北京市两会期间,北京市总工会提交的界别提案就曾呼吁,将职工休陪产假期间的工资待遇“由用人单位支付”改为“由生育保险基金支付”,减轻用人单位负担。

依法保障劳动者陪产假权益

北京市高级人民法院一庭法官程惠炳建议,用人单位在规章制度中完善陪产假休假规则,不得无故拒绝劳动者休假审批,对于重要岗位、阶段性工作等客观情况确实无法让劳动者一次性休假的,应与劳动者协商沟通,共同确定灵活休假和弹性工作方式。

“用人单位应承担起社会责任,关心关爱职工,依法保障劳动者享有陪产假,并在此期间不得降低其工资。”程惠炳说。

北京市总工会劳模法律服务团成员、北京谦君律师事务所武丽君律师认为,鼓励生育二胎三胎,用人单位也应当严格落实和执行相关政策。北京市优化生育政策相关规定,不仅对女职工休产假给予奖励政策,也赋予了男性职工陪产假权益。

武丽君表示,用人单位作为管理者对劳动者具有管理权,然而用人单位行使管理权的边界和行使方式应存有善意,当劳动者享受陪产假时,用人单位应当尽量体谅员工,妥善安排工作并给予关爱和支持,承担起应有的社会责任。

与技术革新和技术攻关项目。鼓励领军人才到职业学校兼职双师型教师和实习实训指导教师,提升学生、学徒的实践能力、技能水平和职业素养。

《计划》还明确聚焦提高领军人才待遇地位,通过引导企业建立健全基于岗位价值、能力素质和业绩贡献的技能人才薪酬分配制度,原则上高技能人才人均工资收入增幅不低于本企业中层管理人员人均工资收入增幅。实施高技能人才表彰奖励“龙耀行动”,每两年评选表彰20名“龙江大工匠”和100名“龙江技术能手”。将符合条件的领军人才按规定纳入高层次人才服务范围,享受相关待遇。

未来三年,培育高技能领军人才600人,带动新增高技能人才6万人以上

黑龙江发布高技能领军人才三年倍增计划

本报讯(记者张世光)近日,黑龙江省人社厅会同省发改委、省总工会等7部门联合印发《黑龙江省高技能领军人才三年倍增计划(2024~2026年)》(以下简称《计划》),提出未来3年,将健全培养、使用、评价、激励联动推进机制,动员和依托社会各方面力量,全省新

培育高技能领军人才600人,领军人才总量实现倍增,带动新增高技能人才6万人以上。

《计划》提出,黑龙江省将聚焦为构建现代产业体系 and 打造新质生产力提供高技能领军人才支撑,支持有关单位建设高技能人才培养基地、技能大师工作室、劳模和工匠人才

创新工作室,到2026年底,全省新建20个高技能人才培养基地和60个技能大师工作室。通过产教评技能生态链,每年依托职业学校新培育高级以上青年技能人才1万人左右。

为了破解生产一线技术难题,《计划》提出支持领军人才采取“揭榜领题”等方式,参

天津出台职业技能竞赛管理办法

本报讯(记者张莹)近日,《天津市职业技能竞赛管理办法》(以下简称《办法》)出台,提出加强全市职业技能竞赛的统筹管理、规范实施,促进高技能人才队伍建设。《办法》规定,对参加世界技能大赛和全国技能大赛的天津市获奖选手及相关人员给予最高50万元奖励资助。

《办法》提出,天津市完善以“海河工匠杯”技能大赛为带动、行业和区域竞赛为主体、企业岗位练兵和技术比武为基础,社会广泛参与、财政资金适度保障的职业技能竞赛体系。鼓励各区、行业主管部门、行业组织、企业和院校等围绕产业发展方向和布局,举办各级各类职业技能竞赛,组织参加国家级、世界级职业技能竞赛。

其中,对世界技能大赛金、银、铜牌和优胜奖获得者,分别给予每名选手50万元、30万元、20万元、10万元奖励资助,并对选手所在单位按同等标准给予奖励资助,主要用于科研工作、团队建设、合作交流、教育培训以及对高层次人才的联系服务等;对全国技能大赛金、银、铜牌和优胜奖获得者,分别给予每名选手20万元、12万元、10万元、3万元奖励资助,对技术专家和教练团队,按获奖选手奖励同等标准给予奖励资助。

根据《办法》,参加并获得世界技能大赛、全国技能大赛和全国性竞赛相应名次的选手,按照相关规定可晋升职业资格或技能等级。参加并获得市级综合赛和市级一类竞赛各竞赛项目第一名的职工选手,可按程序申报“天津市技术能手”称号。



家政培训促就业

7月2日,一名学员正在贵阳市南明区嘉安月嫂科技有限公司职业培训教师的指导下学习家庭护理中的翻身。近年来,当地以就业市场需求为导向,依托辖区内的家政服务机构开设“家政技能培训班”,搭建就业供需平台,拓宽就业渠道。 本报通讯员 赵松 摄

吉林打造退休“一件事”服务经办模式

本报讯(记者柳姗姗 彭冰)近日,吉林省制定印发《吉林省高效办成退休“一件事”工作实施方案》(以下简称《方案》),明确要整合城镇职工基本养老保险参保人员领取养老保险待遇资格确认、特殊工种提前退休核准、城镇独生子女父母奖励金等事项,构建多事集成、一次办结、极速简办、智慧便捷的退休“一件事”服务经办新模式。

《方案》提出,要聚焦事项多门办理、多次跑动现象,整合行政、经办、信息资源,打造全新办理流程,实现关联事项“一次办结”。同时,运用大数据、云计算等技术,按照“省级统建+市县应用”的模式,实现全省退休“一件事”事项办理数字化、智能化、网络化。

目前,退休“一件事”服务经办新模式在全省同步启动实施。按照办理流程,在用人单位、档案托管机构完成身份认证、退休申报后,人保部门按管理级受理用人单位、档案托管机构申请,组织职工退休(职)预审,形成退休预审信息并推送至社会保险经办机构。依据退休预审信息,参保地社会保险经办机构核查职工参保缴费等情况,指导用人单位和职工完成养老保险关系转移、个人账户归集、欠费补缴等,在职工达到退休年龄前2个月反馈核查信息。

青海延续实施失业保险援企稳岗政策

本报讯(记者邢生祥)近日,青海省人社厅、省财政厅、省税务局联合印发《关于延续实施失业保险援企稳岗政策的通知》,提出延续实施阶段性降低失业保险费率至1%的政策至2025年底,通过降费率、稳岗位、提技能等一揽子组合式政策促进就业,保障和改善民生。

青海实施稳岗返还政策,对足额缴纳失业保险费12个月以上,未裁员或少裁员的参保企业发放稳岗返还资金,大型企业按企业及其职工上年度实际缴纳失业保险费的30%返还,中小微企业按60%返还。同时,实施技能提升补贴政策,对参加失业保险缴费满1年、取得技能人员职业资格证书或职业技能等级证书的企业在职职工或领取失业保险金人员,发放技能提升补贴。

为充分发挥资金使用效益,青海扩大稳岗资金用途,稳岗返还资金在现行四项稳定就业支出基础上扩大至降低生产经营成本支出,企业在合规使用资金前提下可结合自身实际确定具体用途。同时,发挥资金正向激励作用,按照初级(五级)1000元、中级(四级)1500元、高级(三级)2000元的标准发放技能提升补贴,促进职工和失业人员提升职业技能,提高就业竞争力。

青岛设立暖心社保志愿服务站

本报讯(记者张婧 通讯员张晓明)7月3日,山东省青岛市首个暖心社保志愿服务站在市社保中心市北分中心服务大厅正式启用。

据悉,暖心社保志愿服务站配备轮椅、爱心雨伞、饮水机、便民服务箱、医药急救箱、充电器等便民设施。服务站常驻志愿者2名~4名,立足社保大厅服务,常态化开展社保咨询、帮办代办、适老服务、政策宣传等志愿服务。

目前,志愿服务队成员以青岛市社保中心青年志愿者为主,并定向招募市北区人社局、市北区税务局等熟悉社保政策、热心公益服务的志愿者,共计100余人。志愿服务队依托志愿服务站,不断延伸服务触角,定期开展进企业、进社区、进校园等多种形式的志愿服务活动,面对面向群众宣传社保政策,提供经办咨询和答疑解惑,进一步提升社保政策知晓度,扩大参保覆盖面。

同时,通过志愿服务,广泛收集企业和群众对社保服务的实际需求和意见建议,并及时落实解决,助力社保经办服务水平提升。

海南核电有限公司着力构建职业卫生防护体系,筑起放射性等职业危害因素屏障——

一家核电厂的“健康秘诀”

本报记者 赖书闻

“在核电站上班,我一点都不担心。”近日,在海南核电,已经怀孕7个月的职工文俊瑛仍像平常一样在岗位上工作着。她告诉记者,核辐射对孕妇确实有危害,但她的岗位位于核电厂辐射控制区外,接触不到放射性职业危害因素,因此她打算一直在岗位上待到足月再休产假。

核电已成为当前世界上清洁的能源之一。然而由于部分公众对核电站的不了解,“谈核色变”现象依然存在。为了揭开核电站的“神秘面纱”,记者于近日实地探访了海南核电有限公司。

海南核电有限公司总经理助理崔杨杰介绍,从2008年海南核电成立至今,公司没有发生一例职业病或疑似职业病。而这一切,都归因于公司在防治职业病方面的制度完善和工作创新。

构建职业卫生防护体系

据了解,放射性职业危害因素是核电厂防护的重点。针对放射性职业危害因素的特

点,海南核电在构建职业卫生防护体系上下足功夫。

“在工厂建造时期,就已经将职业病防治纳入设计理念中。”崔杨杰表示,核电厂核岛反应堆厂房均采用接近一米厚的水泥混凝土设计,并运用各种技术手段屏蔽辐射。同时,还会对核电厂运行状态实施24小时不间断监测,实时验证核电厂的辐射水平。

在进入核辐射控制区时,记者看到,工作人员均穿戴连体服、细纱手套、纸帽、安全帽、防砸鞋、背心、袜子(俗称七件套)进行防护。海南核电有限公司保健物理处辐射防护科中级主管李猛说:“这属于最基本的防护,真正进入辐射控制区检修,还需要根据工作环境穿戴铅衣、纸衣等附加防护用品,同时严格控制进入时长。”

“没有沾污!”正值中午下班时段,记者看到不少工作人员脱去连体服,依次通过卫生出入口C1门和C2门。

李猛说:“C1门是工作服污染监测仪,C2门是体表污染监测仪。这是检查连体服和工作人员体表有没有放射性沾污,只有经过连续两道检查无异常人员才能顺利离开。”

定期检测做好职工健康管理

在海南核电个人剂量实验室,陆续有职工前来接受检测。工作人员告诉记者:“核电厂内接触放射性物质的职工需要定期接受检测,通过全身计数器,可以检查人体内部有没有吸入辐射颗粒。”

海南核电职业卫生科科长段凉凯介绍:“对于职业健康检查发现有职业禁忌证的人员,公司将根据结果实施调岗管理。”

除依法合规开展职业病防治工作外,海南核电高度重视职工健康管理。去年,海南核电与相关医疗单位签订协议,在职工体检及疾病诊疗、体检后健康管理、便捷医疗服务、医学急救及培训、科研活动等方面开展深度合作,并推出“必检+选检”体检模式,提升体检水平。

此外,海南核电在职工身心健康的关爱上也不曾缺席。定期邀请心理专家开展心理咨询,疏导职工心理紧张;在厂区及生活区,设置篮球场、网球场、健身房等运动设施,职工在休闲时间可以通过运动舒展身心。

多管齐下提升职工防护意识

记者在海南核电厂区注意到,在办公区、生产区入口显眼处均张贴有职业危害公告栏,张贴着不同岗位的职业病危害因素检测数据、防护措施和管理规程,同时设置警示告知等标牌。

海南核电多管齐下提升职工职业病防治和健康管理意识和能力。一方面,邀请外部专业人士到企业进行指导交流。海南核电多次组织邀请外部专业单位开展职业卫生管理现状评估,同时定期接受上级单位组织的职业卫生领域评估,发现问题及时整改。

另一方面,海南核电利用公司内部通信手段,例如邮件、公告栏、内网等渠道,推送最新的健康知识,并通过评选“健康达人”进行表彰和宣传的形式,带动更多职工参与到自我健康素养提升上来。目前,该公司被评为海南省健康企业。

改善劳动环境 守护职业健康