



# “奶爸”休个陪产假咋把工作休没了?

## 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

2022年12月,王某入职北京的一家文化公司,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。

北京市第二中级人民法院经审理认为,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。

## 释法 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。

江苏省泰州市的某华公司因业务发展需要,为单位员工在某通信公司处办理了集团成员统一付费业务,双方签订集团成员统一付费业务协议。案涉手机号码由某华公司分配给员工洪某使用。2016年10月,洪某自行向被告Y通信公司申请办理案涉手机号码的变更登记业务,业务受理单载明原客户名称为某华公司,新客户名称为洪某等内容。某华公司一直按月为该号码定额定额付通信费用。

2022年6月,洪某离职。某华公司要求洪某返还案涉手机号码,但洪某不愿配合。某华公司从通信公司处得知该号码早已变更使用人,并以案涉手机号码使用人系洪某为由,拒绝办理变更过户。某华公司遂向法院提起诉讼,要求通信公司将案涉手机号码重新变更为某华公司。

江苏省泰州市高港区人民法院审理认为,从业务受理单可知,手机号码的原登记户主系某华公司,故某华公司对该号码享有合法的使用权,双方之间形成电信服务合同关系。业务办理过程中,被告通信公司未经原告同意,擅自根据洪某的申请,将该手机号码的使用人变更登记为洪某,存在过错。鉴于该号码的过户登记并非原登记户主即某华公司的真实意思表示,故该过户登记行为依法应认定为无效。

被告Y通信公司辩称,原、被告之间仅是系统付费的电信服务关系,案涉号码的实际使用人为洪某,故不存在Y通信公司擅自变更使用人的行为。对此,法院认为,用户应通过电信服务合同方式从运营商处取得手机号码的使用权,而非以实际占有方式取得,对此抗辩意见法院不予采纳。

综上,法院判令被告Y通信公司将案涉手机号码的使用人变更登记为原告某华公司。双方均服判,未上诉。

## 工作号码谁做主? 员工离职后



## 释法 为避免类似争议 可事先约定归属问题

手机号码是一种有限的公共资源,国家拥有手机号码的所有权,通过统一的管理与分配使手机号码为公众服务,运营商拥有手机号码的使用权并通过电信服务合同将使用权转移给用户。同时,手机号码在当下社会生活中作为验证和识别个人身份的重要手段,与使用人的日常生活密切相关,具有一定的人身属性和人身依附性。因此,手机号码作为一种具有通信功能的财产权益,其使用权受法律保护。

为避免类似争议,企业将其名下手机号码分配给员工使用时,应在劳动合同或相关合同中明确约定手机号码等权益的归属问题。员工亦应当遵守公司规章制度使用工作号,并在离职时做好交接,以免给双方造成不必要的损失。



从河南周口到北京打工的李晓(化名),于2018年1月1日入职北京一家商贸公司,因工作时常需要出差,其间无法打卡。

2022年8月9日,商贸公司向李晓出具解除劳动合同通知书,解除理由是:根据双方签订的劳动合同,员工连续旷工3天或1年内旷工达4次的,公司有权解除劳动合同。

李晓申请劳动仲裁。经审理,仲裁裁决公司向李晓支付违法解除劳动关系赔偿金等。双方均不服仲裁裁决,诉至法院。

法院庭审时,双方的争议焦点在于商贸公司是否构成违法解除劳动合同。

商贸公司向法院提交考勤表、工资表、放假通知等,证明李晓在职期间多次旷工,但未扣发李晓工资。另外,公司提交的员工手册、劳动合同等证据,证明李晓知晓员工手册及公司休假考勤等处理办法。

“我的工作每月都要出差,在外地期间无法打卡。此外,公司向我发放了全勤奖,更可以证明我不存在旷工的情况。”李晓表示。

## 竟被公司以旷工为由解聘? 拿了「全勤奖」

## 法院判决 公司支付违法解除劳动关系赔偿金14万余元

北京市丰台区人民法院审理认为,商贸公司主张解除劳动合同的原因为李晓存在旷工行为。虽然根据双方签订的劳动合同的约定,连续旷工3天或1年内累计旷工达到4次的,公司有权解除劳动合同,但是公司提交的工资表显示2022年3月、4月均向李晓发放了全勤奖,因此,对公司主张李晓存在旷工的事实,不予认可。公司应支付李晓违法解除劳动关系赔偿金147143.75元。

商贸公司不服一审判决,提起上诉。近日,北京市第二中级人民法院驳回上诉,维持原判。

北京市总工会劳模法律服务团成员、北京谦君律师事务所律师武丽君认为,公司可以制定规章制度规范劳动者的劳动行为,但是不能违反劳动法等相关规定,也不能与劳动合同约定事项相冲突。本案中公司以李晓存在旷工行为为由解除劳动合同,又向其发放了全勤奖,无法自圆其说。此外,即便员工存在旷工行为,公司也应当及时提醒,让员工及时改正,而非直接解除劳动合同。

(综合工人日报、人民法院网)

Table with lottery results for 中国体育彩票7星彩第24085期, including prize categories, winning numbers, and amounts.

Table with lottery results for 中国体育彩票福建31选7第24198期, including prize categories, winning numbers, and amounts.

兴·动态 兴业银行:为普惠金融注入数字新动能 海都讯 “破解普惠金融这一世界难题,运用数字技术至关重要。”兴业银行普惠金融部/乡村振兴部负责人表示,降低企业融资成本,提高企业融资效率,要从金融机构自身降本增效做起,数字化就是实现金融服务“普”又“惠”的利器。

支付“不见外”,兴业银行落地移动外币代兑机构 海都讯 “没有想到,在游轮上都能够便捷地兑换外币现金,必须点赞。”一名参加长江三峡游轮游的外国游客高兴地说。近日,兴业银行外币代兑点在重庆市朝天门码头四艘长江三峡游轮正式揭牌启用,成为该行首批移动式授权外币代兑机构,解决了游轮上外籍游客现金使用不便且无处兑换的难题,满足了外籍人士不同场景现金支付需求,填补了移动式外币代兑点空白。