

■ 法官说法

以过期假条申请病假，单位可以不批准

【基本案情】

入职某汽车公司十多年的陈某于2022年11月7日入院，于2022年11月13日出院，被诊断为冠状动脉肌桥、高脂血症。

2023年1月3日，陈某未出勤，次日人事相关人员告知其未出勤应当办理请假手续，经批准后方可离开工作岗位，若因急事、急病确实无法事前办理请假手续，应于请假当日通过电话或托人转告方式，急事、急病后即刻补办请假手续。当晚，陈某提交病假申请，请假依据为2022年11月出院记录，单位人事部门拒绝该申请，并告知陈某根据员工手册规定，上一年11月的出院证明不符合请假要求，请重新提交医院证明。单位人事部门先后于1月5日、6日两次告知陈某尽快上班，陈某均未予回复，亦未出勤。同年1月9日，公司因陈某无故缺勤而作出

《员工违纪处理表》，开除陈某并通知工会。陈某对公司的开除不服，向法院起诉要求公司支付违法解除的赔偿金。

法院审理认为，合法有效的规章制度可以作为企业管理员工的依据。本案中，陈某用2022年11月出院记录请2023年1月的病假，不符合企业的规章制度规定，亦不符合常情。某汽车公司不予通过，要求陈某提供病假证明，系用工自主权的行使。相关规章制度经过职工代表大会讨论通过，均在公司OA系统公示，陈某应知晓。陈某既未按照制度要求提供病假证明，在公司催要病假证明后，亦未积极主动解释原因，拒不到岗，构成旷工，系严重违纪，某汽车公司根据《员工违纪处理办法》经工会同意后作出解除劳动合同的处理决定，于法不悖，属于合法解除，故对陈某主张赔偿金的诉请，不予支持。

【法官评析】

本案的争议焦点在于，用人单位对请假的审批管理是否属于行使用工管理权的范畴？

病假是根据劳动者患病或负伤情况给予劳动者一定的假期，劳动者享有休病假的权利。劳动者在享受权利的同时，也要自觉遵守规章制度，维护用人单位运转秩序。单位依法享有自主用人的权利，但用人单位用工自主权的行使必须在相关法律和政策的框架内进行，防止权利滥用。

用人单位经过民主程序制定相关规章制度，对病假事宜进行规定，要求请病假提供相应医疗证明，不违反法律法规的强制性规定，属于用人单位通过建立规章制度的途径行使用工自主权。用人单位对员工假期的管理，应明确审批权限和流程。用人单位

“不仅要在实体空间付出情绪劳动，还要在网络空间随时在线，时刻对同事和客户保持热情微笑……”近日，有劳动者吐槽情绪劳动带来的内耗和困扰。在社交媒体上，“上班的累是来自情绪劳动而不是工作本身”“为什么说情绪劳动是最累人的”等话题多次登上热搜。有专家表示，企业内部应尽可能减少不必要的情绪劳动，让工作回归工作本身；社会、企业也需要通过整合资源、创新服务模式、技术赋能等方式，对于劳动者的心理健康、情绪健康给予更多支持。（见7月28日《工人日报》）

情绪劳动大多是指为了让组织、他人感到满意和舒适而调节自己的情绪和表情所付出的、常常被忽视的劳动。无论企业营销还是其他服务行业，只要与人打交道，情绪劳动就不可或缺。比如，不少职业要求“露八颗牙齿”微笑，虽然有的人笑容有些僵硬，可总能给对方一些愉悦感。人是情感动物，笑容自然会拉近彼此间的距离。因而，在服务行业，微笑服务、有问必答等，就成了从业者的必然要求。

作为情绪和表情的付出，情绪劳动同样会有与体力劳动相似的“疲惫”。一旦“过劳”，就可能给劳动者带来各种影响，精神处于“亚健康”状态。有报道显示，一些销售员为了业绩而长年为客户“花式”提供情绪价值，默默咽下自己的负面情绪，从而患上中度抑郁等心理疾病。显然，时刻保持微笑、情绪饱满，这类过度情绪劳动会给很多劳动者带来困扰和侵害，让人身心俱疲。

看见并重视过度情绪劳动产生的负面情绪，以及引发的连锁反应，劳动者要适时找到情绪出口进行自我调适，并及时给自己补充“情绪能量”，或通过体育娱乐等活动来减压，尽可能消解情绪劳动带来的负面影响。

更重要的是，情绪劳动的价值尤应得到应有的尊重和基本的回报。用人单位应适度减轻情绪劳动的负担，企业内部减少不必要的“情绪内卷”，让工作回归纯粹。同时，不妨采用精神补偿或者物质奖励等方式，对情绪劳动给予积极回应。比如，河南一家超市为员工设立了10天“不开心假”；江苏一家企业则设立“情绪假”，员工每月可以申请1天无理由带薪休假；还有的企业推出“委屈奖”进行情绪劳动补偿……

现实中的各类有益的做法值得推广借鉴，用人单位也应当结合企业自身特点将其制度化和常态化——通过人性化的制度安排为情绪劳动买单、补偿，才能答好“人力资源”的考题。来源：《工人日报》

律师您好：

我在扬州某电信公司从事网络维护工作，公司与我签订了劳动合同，约定劳动合同期限从2021年3月至2024年3月，每月拿取固定工资8000元。合同到期后，公司未能与我续签劳动合同，也未提前30日通知我不再续签，导致我一直以为公司会继续保留劳动关系，未及时找到新工作造成经济损失。请问：对于劳动合同到期自然终止的，用人单位是否需要提前30日通知劳动者不再续签劳动合同，给予劳动者提前准备时间？有没有法律上的强制性规定？在用人单位未提前通知时，用人单位是否需要向劳动者支付经济补偿金？经济补偿金能否按照n+1的标准，即额外支付一个月工资的代通知金？

扬州 董先生

董先生您好：

在劳动关系动态调整过程中，劳动合同到期终止问题涉及市场主体用工自主权与劳动者权益保障。

首先，从法律层面来看，根据《劳动合同法》第四十四条第一项的规定，劳动合同期满的，劳动合同终止。该条款确立了劳动合同到期终止的法定性，法律并未规定用人单位负有提前30日通知劳动者不续签的强制性义务，体现了对市场主体用工自主权的尊重，允许用人单位根据经营需求灵活调整用工规模，因此法律上对用人单位在劳动合同到期后自然终止的提前通知义务实行的是豁免原则。

虽然法律层面尚未作出强制性要求，但有些地区通过地方立法对劳动合同到期终止程序作出了补充规定，形成“法律未强制，地方补漏洞”的监管局面。例如《北京市劳动合同规定》第四十条：劳动合同期限届满前，用人单位应当提前30日将终止或续订劳动合同意向以书面形式通知劳动者，经协商办理终止或者续订劳动合同手续；第四十七条：对用人单位未提前30日履行通知义务的，以劳动者上月日平均工资为标准，每延迟1日支付劳动者1日工资赔偿金的惩罚性规定。

其次，从合同约定来看，如果劳动合同中明确约定“劳动合同到期前须提前30日通知终止”，则该约定构成合同义务，对用人单位和劳动者具有法律约束力。依据《中华人民共和国民法典》第四百六十五条规定，依法成立的合同受法律保护，当事人应严格按照约定全面履行义务；即当单位未履行通知义务时，员工可主张按原合同条件续签，或要求单位承担违约责任（如支付违约金或赔偿损失等，具体参照劳动合同的约定）。

因此，用人单位最好建立“地方性法规”和“合同审查”的双向机制，适时关注合同到期员工的终止程序，避免造成合规风险。

另外，根据《劳动合同法》第四十六条第五项规定，除用人单位维持或者提高劳动合同条件续订劳动合同而劳动者拒绝外，劳动合同到期终止的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。对劳动合同自然到期终止的经济补偿做出明确规定，防止用人单位通过“到期不续签”规避补偿义务，体现了对劳动者弱势地位平衡的法律保护。而经济补偿金的标准则根据劳动者在本单位的工作年限，每满一年支付一个月工资。董先生工作已满3年，电信公司须支付3个月工资的经济补偿。

再者，至于“代通知金”的支付条件，根据《劳动合同法》第四十条，用人单位只有在劳动者患病或非因工负伤、不能胜任工作等情形下解除劳动合同的，方需向劳动者额外支付一个月工资的“代通知金”。由于劳动合同到期终止不属于“代通知金”所适用的无过失性辞退情形，故用人单位未提前通知终止合同无须支付“代通知金”。

最后，建议用人单位履行劳动合同到期前评估是否续签；对不续签的，向劳动者出具加盖公章的《终止劳动合同通知书》，明确终止日期、补偿金额等，并保留好经济补偿金的支付凭证；在办理完劳动者档案和社会保险关系的转移手续后，向劳动者出具终止证明，切实保障劳动者权益。

综上所述，劳动合同到期终止是劳动关系的“自然终迭”，但“自然”不代表“无序”。在法律未强制要求提前通知的情形下，合同约定与地方性法规成为约束用人单位行为的“隐形规则”。唯有以法律为准绳，以合规为导向，方能在用工自主性与劳动者权益保障间找到平衡点，构建真正和谐的劳动关系。

南京市玄武区法律援助中心律师 庄宇



7月29日，淮安市金湖县住房和城乡建设局联合应急管理、发改、公安、消防、燃气公司、中国石油管道局工程有限公司维修分公司等单位开展“城镇燃气高压管道第三方破坏事故处置综合演练”。演练模拟城镇燃气高压管线遭施工破坏造成泄漏后，第一时间启动《金湖县城镇燃气事故应急预案》，成立多支抢险抢险小组制定修复方案、更换受损管道、抢修漏气点，全流程检验了各参演单位应对燃气突发事件的应急处置能力。图为参演人员正在进行抢修漏气点。陈剑 王洋 报道

■ 检察之窗 从“涉罪少年”到“优秀员工”

的小熊，笑容比身后“优秀员工”的锦旗还要耀眼。

另一位分享者小李则略显腼腆。他曾因哥们义气参与拉车门盗窃，被抓后心灰意冷。案件移送到检察院后，检察官与司法社工了解到他从小缺少父母关爱，便为他量身定制了亲子关系修复计划。在亲情的温暖与法律的护航下，小李重燃斗志，发奋学习，去年成功被一所高校录取。当他郑重地展示出录取通知书时，现场响起了热烈的掌声。

如果说“归航人”的故事是温暖的引航灯，那么司法社工徐燕老师带来的“震撼一课”则是一剂猛药。徐燕老师现场播放了一段网络视频：铁窗里，与少年同龄的在押人员面无表情，机械地重复着折叠纸盒的动作。

“如果继续逃避，拒绝改变，可能这就是你们未来的日常。”画面戛然而止，室内一片寂静，只听得见彼此的呼吸声。

强烈的视觉冲击带来了深刻的内心触动。此前一直有些散漫的小王，不自觉地坐直了身体。在随后的“人生盲盒”互动环节，他抽中了“十年后的你”这张纸条。这个曾因打架斗殴被处罚的少年沉默良久，最终红着眼眶说：“我想开一个烧烤店，让爸妈不用再凌晨起来摆摊。”

活动最触动人心的环节，是在一场引导式冥想中到来的。拉上窗帘，灯光渐暗，徐燕老师轻声引导少年们闭上眼睛，想象自己穿越到五年后，与那个“更好的自己”相遇。17岁的小张突然泪流满面。在冥想

■ 工会法律援助 工会法律援助维权 法院裁决强制执行

援助律师徐宏伟表示：本案系个体工商户承担责任典型案例。个体工商户作为现阶段市场的主体，其核心性质是“企个企”。当个体工商户履行债务时，经营者不能以“企业是企业的事，个体是个体”为由推诿拒付，必须以个人或家庭财产对该个体工商户的债务承担清偿责任。

《中华人民共和国民法典》第五十六条第一款个体工商户的债务，个人经营的，以个人财产承担；家庭经营的，以家庭财产承担；无法区分的，以家庭财产承担。

《中华人民共和国民事诉讼法》第二百五十五条第一款被执行人未按执行通知履行法律文书确定的义务，人民法院有权查封、扣押、冻结、拍卖、变卖被执行人应当

中，他“看见”自己穿着机械维修师的工作服，正在一丝不苟地检修电梯。“我师父总夸我有天赋……”睁开眼后，他迫不及待地到社工老师询问职业技能培训的报名方式。而之前总把“混一天是一天”挂在嘴边的一名少年，也第一次郑重地记下了两位“归航人”的联系方式。

“这些孩子需要的不是空洞的说教，而是真实可感的力量。”全程参与活动的检察官侯淑云感慨道：“当他们亲眼看见‘另一个自己’可以生活得丰富多彩时，改变的种子就已经在心里种下了。”

据悉，南京市江宁区检察院近年来着力打造“心理健康教育+家庭教育指导+法治教育+爱国主义教育+志愿服务”有机融合的“五位一体”帮教新模式，已成功帮助近200名涉罪未成年人回归正途。下一步，该院将启动“成长导师计划”，邀请更多像小熊、小李这样的“归航人”加入，用更多真实故事，为迷途的人生点亮前行的灯塔。陈琳 李忱欣

履行义务部分的财产。但应当保留被执行人及其所扶养家属的生活必需品。

《最高人民法院关于民事执行中变更、追加当事人若干问题的规定》第十三条第二款：个体工商户的字号为被执行人的，人民法院可以直接执行该字号经营者的财产。

徐律师强调：通过该案例，明确了劳动者与个体工商户发生劳动争议在案件中的胜诉权益，体现了诉讼程序的效率价值，也符合“谁经营、谁受益、谁担责”的公平原则。小微企业经营者特别是个体工商户业主，应增强责任感和使命感，遵纪守法、自主经营、诚信守诺，共同营造和谐、稳定、公平、公正的法治化营商环境。

桑娟 阙颖 久海

■ 联合调处 扬州工会等部门为30名货运司机讨薪

日前，扬州市总工会联合市交通运输局、市公安局、市税务局等多个部门，对一起涉及30名货车司机50万元运费的劳资纠纷案进行协调，最终为货运司机成功讨薪。

前不久，扬州两家货运承运人企业因内部股权纠纷，导致30名货车司机的50万元运费未能结清。事发后，货运司机到扬州市总工会、交通运输局等单位反映情况。扬州市总工会、市交通运输局第一时间派员深入企业进行调查，并启动绿色通道展开维权行动。由于事情较为复杂，一

时难以解决问题，而货运司机的情绪又较为激动。为及时化解矛盾，维护社会稳定，扬州市总工会联合交通运输局协调公安、税务等部门展开会商，并召集货主方、承运人企业和货运司机代表进行协调，提出“搁置利益争端、先行支付运费”的一揽子处置方案，同时充分考虑现实矛盾及利益诉求，要求企业把解决货车司机“急难盼愁”问题放在首位，并帮助货主方、承运人厘清责任关系，最终促使各方达成和解，现场签订了调解协议，参会协调部门予以见证。市

交通运输局还明确，将派专人跟踪后续协议的履行，确保货运司机的薪资执行到位。

事后，扬州市交通运输局专门召开全市维护货车司机合法权益暨提升货车司机投诉处置效率工作推进会，通报了全市货车司机接诉即办工作开展情况，要求各地多措并举、综合施策，切实提高问题问题解决率和司机满意度。要联合各方推进“难办也办”，注重高频投诉事项隐于其背后的原因，固化一批长远管面上的长效机制，切实帮助货车司机解决一些实际困难。持续深化权益

保障，持续做好整治车贷“零首付”“套路贷”“套路运”的宣传防范，关心关爱困难群体，持续深化“暖‘新’同行”关爱帮扶行动。

据了解，今年以来，扬州市交通执法部门联合市总工会等单位，深挖货车司机投诉线索，主动跨前一步，创新“快速响应+部门联动+源头调解+综合施策”货车司机投诉工作机制，妥善协调货车司机运费拖欠投诉15起，累计为货车司机追回运费60余万元。

焦新 王槐艾

维权课堂

主办：江苏省高级人民法院
江苏省人民检察院
江苏省司法厅
江苏省总工会
承办：省检察院少年家事审判处
省检察院宣教室
省法律援助中心
省总工会工保部
江苏工人报

工会新闻部：025-83279180 综合新闻部：025-83279175 83279178 记者编辑部：025-83279187（含传真） 副刊评论部：025-83279183

编务出版部：025-83279189 83279190 网络新闻部：025-83279189 发行外联部：025-83279184（含传真） 83279185

理事办公室：025-83279188（含传真） 广告信息部：025-83279186 专题专栏部：025-83279195 报社办公室：025-83279191（含传真） 83279192（含传真）

南京记者站：025-84551259 无锡记者站：0510-82710644 镇江记者站：0511-84413010 苏州记者站：0512-65232007 南通记者站：0513-85518389

扬州记者站：0514-87329339 常州记者站：0519-88117396 泰州记者站：0523-80819683 宿迁记者站：0527-84388197 张家港特派记者：0512-58226335 海安特派记者：0513-88869196

本报新闻网：025-83279186 本社地址：南京市中山北路202号 邮政编码：210003 广告经营许可证号：320004110909 定价：216元（全年）/18元（每月）