

# 员工因照顾病危父亲请假遭开除

## 超市回应:她40多天未上班

### 新闻事件

近日,在浙江杭州一家大润发超市工作的虞女士遇到了一件麻烦事。虞女士称其因为父亲病危,自2023年1月2日起请了10天假回老家照顾。回家后,因父亲身体状况不太好,医院甚至下达病重通知书,她实在无法离开,便向公司提出要续假。但公司表示“你没有假了”,不给她续假。并且,公司以虞女士假期结束(1月12日)后未到岗上班为由,视其为旷工并将其开除。

大润发超市人力资源部余经理回应称,“她从2022年12月17日的时候一直请假”,公司规定员工全年只能请十天事假,而虞女士却四五十天未上班。对此,虞女士解释,她是从1月2日开始请假,此前的十几天未上班是因为自己患新冠,当时是余经理安排她休息。

目前,大润发超市以旷工为由辞退虞女士,虞女士要求赔偿,双方都在等待劳动部门仲裁。

### 网友声音

此事一经报道,便迅速在网络上引起网友热议,网友们各执己见,纷纷留言发表自己的观点。

有网友认为,公司的做法没有“人情味”。“如果经理自己的父母病危无人照顾,她会怎么处理?是直接辞职不给公司添麻烦吗?”还有网友表示,公司将新冠“阳了”在家休息与请事假“混为一谈”,让员工背上40多天不上班的“黑锅”,实在是“不太人道”。

部分网友就该经理说的“公司规定全年只有10天事假”表示,认为公司的规定存在不合理之处。“谁都有父母,都可能会遇上父母生病的时候,没人能够保证自己永远不请假,而且请事假又不是不需要扣钱,公司何必如此计较?”

还有网友持不同观点,他们认为公司的做法“并无不妥”,反倒是该员工40多天未到岗上班“有些离谱”。公司依据自身的规章制度办事,是一个讲究道理和准则,而不是讲人情的地方。

### 专家观点

大润发超市辞退员工的做法是否违法?为避免纠纷,用工方和劳动者应该注意什么?中国劳动关系学院法学院教师李静分析称,网友争论的焦点在于公司处理该事件时,是严格按照规章制度执行,还是更讲一点人情味。

李静表示,根据相关法律法规,事假、病假、产假、婚假等假期有明确法律规定,这是用人单位必须批准的假期。但是,对于事假的天数及审批程序却没有具体规定,可由用人单位通过制定规章制度来确定。“虞女士回老家照顾老人,请的是事假,在公司规章制度合法、合理的情况下,员工是应该遵守规定的。”她说。根据《中华人民共和国劳动合同法》第39条,劳动者如果严重违反用人单位的规章制度,用人单位的确可以解除劳动合同。

北京静治律师事务所郑洪涛律师指出,公司规章制度的制定需要遵循相关法律、法规及劳动部门发布的规范性

文件,并不得与法律相冲突。在本次事件中,公司的规章制度若无违法之处,且明确规定请事假的流程和期限,并经员工签署确认或作为劳动合同的附件,员工就需遵守该规章制度。因此,若规章制度中明确规定全年只能请十天事假,虞女士请了十天假之后又强行续假导致被辞退,公司这一行为并不违法。

郑洪涛还表示,出于人性化考虑,公司最好在规章制度中设置一个“但书”条款(法律条文中的一种特定句式,是对前文所作规定的转折、例外、限制、补充或附加条件的文字)。如果员工提出续假且确实情有可原,经核实审议后,可以特事特批。她表示,这样既维护了公司利益,又照顾到了员工的特殊情况,有助于减少矛盾发生。

“比如在该事件中,如果虞女士是唯一的亲属或父亲必须由她来照顾,那她可以将实际难处告诉公司,积极与公司沟通和协商,在不影响正常工作的情况下,公司可采取更有人情味的处理办法。”郑洪涛说。整理 朱兰英

## 外地的不招,太高的不要

# 五花八门的就业歧视何时休?

### 事件回顾

近日,两条关于就业歧视的话题,引发网友关注。据媒体报道,日前,上海一女子发视频称,她在某求职网站上应聘时,被告知不招豫籍求职者。次日,该求职网站一位负责人表示,公司有很多河南籍员工,不存在地域歧视。

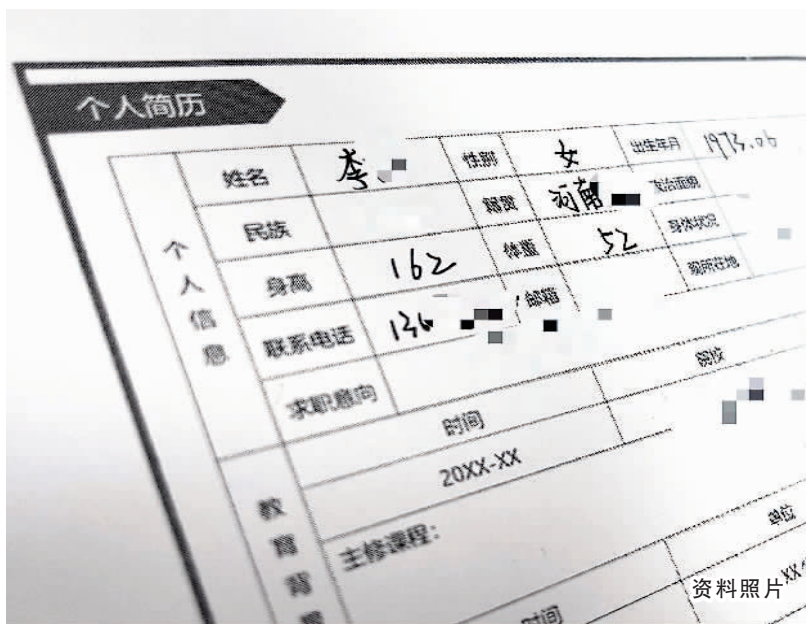
该负责人称,女子当时要求线上面试,人事和她解释不可以,她就表示公司是骗子,人事可能也一时冲动,说了不恰当的话。

负责人还表示,公司60%都是河南周口、驻马店和平顶山等地的员工,不存在地域歧视。目前已对人事进行批评加扣除绩效处罚,并停止其招聘工作,等态度端正了再恢复工作。

无独有偶,浙江杭州一位身高1.85米的张女士日前在应聘少儿美术老师时,因身高太高被拒。招聘机构负责人回应称,不存在身高歧视,而是她的身高不方便教学,也会让她自己很累。

据双方的聊天记录显示,在人力资源告知张女士面试未通过后,张女士询问被拒原因,对方回复道,“主要是太高了哦,经常弯腰工作也会很累。”

张女士在接受采访时说,“由于工作中接触的都是小朋友,需要经常弯腰,之前面试过好几家,都是因为太高被拒,有面试官问过我,经常弯腰你不介意吗?还有面试官甚至问我,你有没



有因为身高被拒绝过。”

据了解,我国《教师资格条例》并没有明确身高要求,但部分地方教师体检要求男性身高不低于155厘米,女性不低于150厘米,其中申请幼儿园教师资格者可放宽至男性不低于150厘米,女性不低于145厘米。

### 网友声音

针对第一位女子的遭遇,有网友感叹,真实的找工作情况就是如此,各种各样的歧视都存在,很多求职者多一事不如少一事,也就不了了之了。

也有网友认为,作为公司的人力资源,应该平等和客观地对待每一位求职者。“既然能说出这种话,说明本身就带着地域歧视的‘有色眼镜’,这样的公司谁还敢去。”

“矮个子们羡慕的大长腿,原来也有烦恼啊。”不少网友针对张女士的遭遇感慨道。

也有网友指出,身高对于幼师而言并非关键因素,如此随意增加招聘门槛,显然是对张女士的不公平,或涉嫌职场歧视。

有网友呼吁,“我们需要关注的不是

只是求职困局中的个例,而应该是所有求职标准中不合情理、不合法理的任性规定。”

### 专家观点

“劳动者平等就业权在现实中是依托于用人单位来实现的,这是双向互认,而非单向强加的过程”。西南民族大学法学院副教授李凯提出,用人单位在招聘时根据其单位性质和岗位实际等情况设置一定的门槛和条件无可厚非,但如果用人单位在招聘时设置的门槛或条件具有歧视性,则构成“权利滥用”,其行为就应予以纠正并受到相应的处罚。

“目前,针对这一领域的维权,主要是劳动者的自力救济,由相对弱小的劳动者对抗较为强势的用人单位,结果往往以劳动者的败诉告终”。四川大学法学院教授王蓓称,劳动者的败诉结果会产生传递效应,使其他有同样遭遇的劳动者出于维权成本高和维权效果差的顾虑,最终放弃维权的想法。“劳动者越沉默,企业则越无所顾忌。”

中国劳动关系学院法学院院长沈剑峰表示,我国与就业歧视相关的法律法规多而零散,未成体系,一部专门的反就业歧视法,对于整治歧视问题将更具有规范性、普遍性和强制性,是最切实可行和有效的措施。此外,还应完善救济手段,如加大劳动保障监察介入力度,可以设置就业歧视行政处罚等。整理 柴一森 摄影 朱兰英