59岁员工不会线上请假被开除

法院判决:公司解除劳动合同违法,支付赔偿金近11万元

在数字化与老龄化叠加的时代背景下,以“60后”为代表的大龄劳动者在适应新技术和线上办公操作流程方面存在一定困难,应给予更多的指导和帮助。近日,江苏省苏州市中级人民法院就审理了一起因大龄员工不会线上请假而被以旷工为由开除的劳动合同纠纷案,依法认定用人单位解除劳动合同违法,支付赔偿金近11万元。

案情:多次口头请假未果 59岁老员工被开除

法院查明,辛某今年59周岁,于2012年5月入职某配件公司从事车间工作,一干就是十多年。2019年4月,公司发布了一则公告,要求所有员工请假需通过企业微信线上操作,如无请假流程而自行不来上班的,视为旷工处理。

2023年1月9日,不熟悉电脑操作流程的辛某请年轻同事帮忙,在企业微信中提交了年休假申请,时间为1月10日至20日,公司予以批准。

待辛某已经开始休假后的1月11日,公司发出《春节放假公告》,安排辛某所在生产车间于1月16日至27日放假,1月28日、29日因调休正常上班。

到春节假期后的1月28日早上,因多名员工未按时返岗,辛某所在车间代组长在微信工作群要求未到岗人员通过线上流程补请假。当天晚上,辛某给代组长发微信,告知其于1月31日返岗。1月29日下午,辛某又在公司主管来电时称其不会线上操作请假,再次以口头方式提出返岗后补请假。

尽管辛某已通过微信、电话方式请假,但公司并未告知准假与否,且在1月31日以辛某连续旷工3个工作日为由宣布解除劳动合同。

辛某向太仓市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求确认公司违法解除劳动合同,并支付经济赔偿金10万余元,仲裁委支持了辛某的请求。某配件公司不服,诉至太仓市人民法院,要求确认其解除与被告辛某的劳动合同合法,并判令原告无需向被告支付赔偿金。一审法院审理后,确认该公司解除与辛某的劳动关系违法,需支付辛某赔偿金109997.8元。该公司不服,提起上诉。

苏州市中级人民法院审理后认为,辛某不存在旷工主观意图,依据现有事实也不足以认定辛某构成旷工。仅依据辛某违规请假的行为,不足以对某配件公司生产经营管理秩序造成重大影响,亦不足以认定双方之间信赖基础彻底丧失且无法修复致客观上无法维系劳动关系,由此辛某违规请假行为尚不足以达到某配件公司解除劳动合同的严重程度,其未能及时完成请假审批流程不应导致解除劳动关系的处罚后果,某配件公司据此解除与辛某的劳动合同显失妥当,实质损害了劳动者的合法权益,辛某由此主张某配件公司违法解除劳动合同及赔偿金应予支持。据此,二审法院维持原判。

法院:应给予“银发”打工人“适老”人文关怀

当老龄化与数字化相向而行,欣欣向荣的数字社会面临一个必须解决的问题,是如何帮助老年群体更好地融入数字社会,让老年群体在数字化时代“养老”变“享老”。

苏州中院民事审判第四庭(苏州劳动法庭)庭长沈军芳介绍,此案中,辛某并无故意旷工的主观意图,其在申请年休假期间与某配件公司此后公告的春节放假期间存在部分重合,虽辛某单方对年休假顺延理解存在偏差,且未就年休假顺延与某配件公司协商一致,但辛某通过微信和电话方式告知具体情况。经查明,某配件公司在执行请假制度时存在补请假情形。辛某据此主张其在返岗后补请假系劳动者基于公司规章制度执行形成的预期判断,不应于事后采取过于苛责的评价。

辛某作为某配件公司工作十余年且年龄较大的老员工,在双方劳动争议发生时距离退休年龄仅余两年,用人单位在解除与辛某劳动关系时更加应当秉持审慎包容的原则。辛某此前虽通过在线方式申请请假审批流程,但因年龄较大均系在他人协助下完成。辛某虽未在规定期间内根据规章制度要求提请并完成线上请假审批流程,但在辛某对年休假顺延理解存在偏差且向车间主管提出不会线上操作需返岗后补请假手续的前提下,某配件公司既未强调请假的形式要件,也未对辛某申请作出准假与否及相应天数的明确回复。

“在数字化、老龄化叠加的用工趋势下,用人单位在制定和执行规章制度时应给予年龄较大的老员工适老的人文关怀。”沈军芳表示。

用人单位在制定和执行规章制度时,应给予年龄较大的老员工适老的人文关怀,在单方解除劳动关系时更加应当秉持审慎包容的原则,不应过于苛责,应充分考虑年老劳动者的行为是否存在主观故意、是否对用人单位生产经营管理秩序造成重大影响、是否造成双方之间信赖基础彻底丧失且无法修复致客观上无法维系劳动关系等因素,判定其行为是否达到用人单位解除劳动合同的严重程度。用人单位基于劳动者未严重违反规章制度即径行解除劳动关系,劳动者据此要求确认用人单位违法解除并主张赔偿金的,人民法院应予支持。

观点:职场适老化何时才能跟上趟

因为不会请假而被开除,听上去有点不可思议。这一案件之所以引发关注,有两个原因。一方面,正如苏州中院的审理意见,辛某不存在旷工主观意图,且其违规请假行为尚不足以达到某配件公司解除劳动合同的严重程度,企业据此解除劳动合同,实质损害了劳动者的合法权益。

另一方面,辛某已经近60岁,不熟悉线上请假流程可以理解。对于企业来说,一名工作十余年的老员工,在并非主观故意的情况下犯了一点并不严重的错误,大可以秉持审慎包容的原则,通过口头批评等方式责令其改正,或者略施惩戒,完全没有必要放大错误,走到解除劳动合同这一步。

其实,随着老龄化程度的加剧,劳动者平均年龄的上升已经成为近年来的明显趋势。《中国人力资本报告2023》显示,全国劳动力人口平均年龄从1985年的32.25岁上升到2021年的39.42岁,无论是农村、城镇还是全国劳动力人口的平均年龄都呈上升趋势。换句话说,打工人变“老”了,单位里的年长面孔变多了,这是我们必须面对的现实。那么,职场是否做好了“适老化”准备?

在过去,部分企业常常存在一些偏见,认为中老年员工“价值低”。在职场上,“35岁危机”是长期热议话题,许多企业并不愿意要经验丰富的大龄员工,中老年员工的处境往往非常尴尬。再加上,互联网时代扑面而来,数字化应用日益深入到生活工作的方方面面。技术带来了便利,但也带来了门槛,对于年龄较大、又不熟悉互联网的部分员工来说,网络技术的深入应用反而增加了工作难度。

尽管有这些“短板”存在,但我们并不能仅因此就否定他们的价值,他们在很多方面依然有着自己的优势。比如,有研究认为,中老年员工更少请病假,更擅长化解冲突、有很强的职业道德而且忠诚。如何用好这部分员工,既是充分发掘人才资源的必修课,也是用人单位人文关怀的重要组成部分。

老龄化与数字化叠加,我们秉持的不该是没有温度的“技术决定论”。每个人都有自己的长处和短处。对于年长员工,不能只盯着他们的短处,而无视他们的价值和多年来兢兢业业的付出。每个人都会由年轻变年老,谁也不想自己的职业生涯仅仅定格在35岁。既然如此,我们就该少一点年龄歧视,多一点设身处地的包容。

从客观上来说,随着劳动者年龄结构的变化,一味地偏爱年轻的“新鲜血液”已经显得不合时宜,且难以为继,用好经验丰富的年长员工,也是更为务实也更有远见的做法。仅仅因为老员工不会线上请假就解除劳动合同,这种做法既违法又冷漠。这似乎也说明,一些企业对当前劳动力年龄结构的变化恐怕还毫无知觉,尚未做好职场“适老化”改造的准备。

来源:新华网