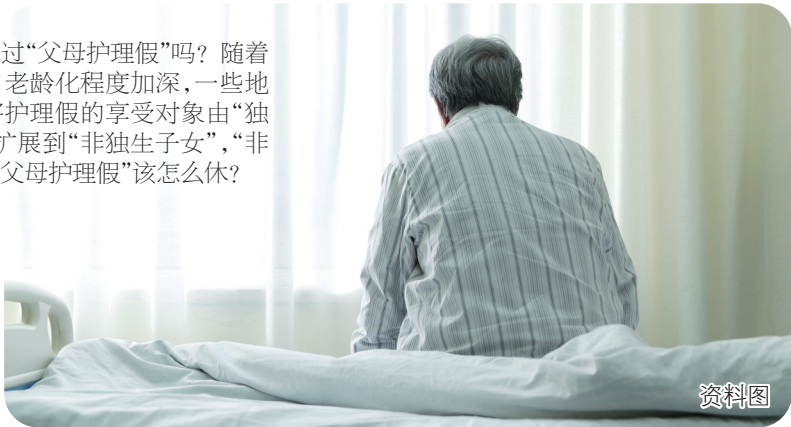


# “父母护理假”升级,如何让劳动者“敢休能休”?

你休过“父母护理假”吗?随着我国人口老龄化程度加深,一些地区探索将护理假的享受对象由“独生子女”扩展到“非独生子女”,“非独生子女父母护理假”该怎么休?



## 如何保障劳动者“敢休能休”?

最近,在北京从事金融行业的左菲有点烦心。母亲在老家生病住院,她向单位申请“父母护理假”,却被告知与政策要求不符,只能批事假。“人事部门说,护理假是针对独生子女的,而我老家有个哥哥。”左菲说,不论是否独生,孝敬和照料父母是每个子女的本分和义务,理应得到政策支持。

事实上,近年来有不少地区已注意到劳动者的这一诉求。贵州、黑龙江、四川等地已将“非独生子女”纳入享有护理假对象范围。近日,江苏扬州、南通等地拟取消或放宽“独生子女”等限制条件。

护理假的扩容升级需要考虑哪些因素?适用对象的扩大,也意味着企业增加了一定程度的用工成本,如何保障劳动者“敢休能休”?从特殊奖励到普惠福利“从立法初衷来看,设立‘独生子女父母护理假’,是对计划生育家庭的一种奖励性措施,旨在缓解独生子女赡养和看护老人的压力。”华东政法大学社会法研究所所长李凌云告诉《工人日报》记者说。

记者梳理发现,“独生子女父母护理假”由河南省最先设立,后续各地陆续跟进。目前,制定途径主要有两种,一是写入地方人口与计划生育条例,二是写入老年人权益保障条例或养老服务条例。假期长度一般在5天~20天,休假条件因地而异,大部分地区的适用前提为“父母患病住院”,有些地方放宽至“生活不能自理”,不少地方还要求“父母年满60周岁”。

近两年,随着我国人口老龄化程度加深,社会对“非独生子女父母护理假”的呼声渐高,不少人通过当地政府的留言平台建言献策。采访中,出生于1974年的王女士告诉记者,她的父母已年近八旬需要照料,而自己还没退休。“相较于作为独生子女的‘80后’‘90后’,我们‘70后’非独生子女更早面临照顾父母的压力,对假期的需求更迫切。”她说。

“孝敬父母是中华民族的传统美德,没有独生与非独生的区分。”李凌云表示,虽然我国正在尝试推行社会化养老和照护服务,但这不能完全取代子女的照顾和陪伴,尤其是老年人生病住院期间,更需要子女的精神支持和情感慰藉。

据测算,到2035年,我国60岁及以上老年人口在总人口中占比将超30%。中国社会科学院法学研究所研究员王天玉表示,在此背景下,应当扩大政策覆盖面,将“父母护理假”的适用范围由独生子女群体延伸到非独生子女群体,使其成为一项普惠福利。

## 细节有待完善 “非独生子女父母护理假”该怎么休?

不少地区采取“差异化给假”的政策。新疆规定,老年人患病住院或生活不能自理的,实行“子女护理假”制度,独生子女的护理假每年累计不少于20天,非独

生子女的护理假每个子女每年累计不少于10天。

“独生和非独生子女承担的赡养压力不同。这种假期设计既体现政策的延续性,向独生子女进行倾斜,也兼顾非独生子女群体的需求,为其他地区提供了借鉴。”李凌云说。

在覆盖非独生子女的基础上,不少公众希望“父母护理假”的适用范围能进一步扩大。例如,在北京、南京、连云港等地的政府留言网站上,不少网友提出“护理假能否用于陪护岳父母和公婆”。相关部门在回复中指出“仅限父母”“不能在夫妻之间调整假期分配”。

对此,王天玉建议,应对“父母护理假”做扩大和灵活解释,允许假期在家庭内部进行转移。“老年人住院后,假期的第一权利享有人理当是其亲生子女,但如果亲生子女因故无法尽到照护责任,由配偶一方承担也在情理之中,这是我们的文化和制度都应该承认的。”

李凌云进一步提出,未来可考虑将“父母护理假”拓展为“家庭护理假”,假期除了用于照护父母,也可以用于照护生病住院或发生意外的子女、配偶等其他家庭成员。

## 建立成本分担机制

自“独生子女父母护理假”落地以来,不少劳动者面临“不敢休不能休”的问题。而假期扩容意味着,企业用工成本的增加。很多人为之叫好的同时,也担心政策“落地难”。“对企业来说,劳动者休假可能增加两方面的成本。”王天玉分析,第一是显性成本,护理假期间视为出勤,单位要保障劳动者的基本工资待遇;第二是隐性成本,员工暂时离岗将影响企业的日常运转,另雇他人替代的成本也不可忽视。由此,王天玉认为,若要保障“父母护理假”有效落地,便不能让企业独立承担公共假期的成本,而是要把劳动关系内部的张力做一个社会化分担,“例如,将假期落实程度与企业税收减免、荣誉评定挂钩;帮助企业对接劳务派遣机构,及时补足员工休假导致的岗位空缺等”。

“分摊假期成本,要充分发挥长期护理保险的作用。”李凌云告诉记者,截至去年末,已有49个城市启动长护险试点。从长远来看,各地应致力于完善和推广长护险,在减轻赡养压力的同时,也可用以支付劳动者休护理假期间的工资。

李凌云还提到,目前涉及护理假的相关法规,对“不给假”的惩处力度还不够,这给劳动者维权带来很大不便,也让用人单位有空子可钻。“护理假的休假条例或是由当地人口与计生部门制定,或是由老龄委制定,而政策的落地要依靠劳动部门来监督,各部门间的衔接还需进一步畅通。”李凌云建议,不让护理假成为“纸面福利”,需进一步明确法律责任和执行机制,设立清晰、严格的罚则,且确保可操作性。

来源:工人日报

## 朋友圈被领导点赞成加班证据 这些证据要保留,关键时刻有大用

相比于传统加班,“线上加班”认定具有特殊性。实践中,如何证明自己加了班、加了多少的班,对劳动者来说并非易事。要提高举证能力,就要了解在劳动争议中需要提供哪些证据,这些证据又该如何收集、保留。一起来了解!

### 朋友圈被领导点赞成认定加班证据

员工小杨与北京某科贸有限公司签订了为期三年劳动合同,公司在其工作的第二年,以未达绩效考核为由解除与其的劳动关系,小杨和公司诉至法院。小杨还出示了领导点赞的加班朋友圈,作为他休息日加班的证据。法院认定公司违法解除劳动合同,判令公司支付加班费和赔偿金。

### 劳动争议适用“谁主张、谁举证”的原则

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第九条规定:劳动者主张加班费的,应当就加班事实的存在承担举证责任。《劳动争议调解仲裁法》第六条也规定了劳动争议适用“谁主张、谁举证”的原则。

### 隐形线上加班认定难

“‘线上加班’发生在非工作时间、非工作地点,工作安排及成果提交由线下转向线上,具有居家化、碎片化特点。”北京市第一中级人民法院法官吴博文分析说,“不同于传统意义上的加班,‘线上加班’存在用人单位难以对劳动者进行实时监督管理、劳动者也难以举证证明其加班时长等难题。”

《工人日报》记者梳理多起涉“线上加班”相关案例发现,劳动者提供的微信聊天记录或打卡记录,往往只能体现特定时间发送信息和沟通的行为,而无法证明其持续工作、常态化加班的状态,也就导致具体加班时长难以量化确定。

“在法定工作时间之外提供劳动,且从时长或频次来看,用人单位安排劳动者通过社交媒体开展单次较长时间线上沟通或会议,或一定时间内就工作内容频繁进行沟通,或线上工作具有明显周期性或固定性特点的,可以认定明显占用了劳动者休息时间,可以认定为加班。”吴博文说:“从工作内容上来看,应当结合劳动者工作岗位判断劳动者是否在用人单位安排下提供了实质劳动。”

“随着平台经济的发展,劳动者提供劳动的工具及方式均发生了巨大变化,司法实践中对于证据的相关认定也在与时俱进。”北京市海淀区人民法院法官董洪辰表示,微

信聊天记录、腾讯会议记录、钉钉沟通记录等存储于电子介质中的相关数据,已成为部分案件中法院认定加班的重要依据。

### “线上加班”需要收集保留的证据

劳动者在线上工作时,应主动记录工作时间和完成的任务,保存相关的电子证据,如邮件、聊天记录等。根据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第十四条电子数据包括下列信息、电子文件:

(一)网页、博客、微博等网络平台发布的信息;

(二)手机短信、电子邮件、即时通信、通讯群组等网络应用服务的通信信息;

(三)用户注册信息、身份认证信息、电子交易记录、通信记录、登录日志等信息;

(四)文档、图片、音频、视频、数字证书、计算机程序等电子文件;

(五)其他以数字化形式存储、处理、传输的能够证明案件事实的信息。

此外,第十五条规定,当事人以视听资料作为证据的,应当提供存储该视听资料的原始载体。

### 劳动关系存在争议时需要收集保留的证据

劳动者与用人单位发生劳动争议后,否认双方存在劳动关系,是用人单位最“釜底抽薪”的一招,因为没有劳动关系意味着劳动者不能讨要工资、加班费、社会保险以及工伤待遇等权益。因此,证明劳动关系的存在,对劳动者维权具有基础性作用。在没有书面劳动合同的情况下,为了证明劳动关系的存在,劳动者可以收集和保留以下证据:

1. 工资支付凭证或记录、缴纳各项社会保险费的记录。例如工资单、社会保险记录等。

2. 用人单位向劳动者发放的“工作证”“服务证”以及统一标识,包括胸卡、员工卡、门禁卡,甚至饭卡。

3. 劳动者填写的用人单位招工、招聘“登记表”“报名表”等招用记录,还有由单位签字的岗位职责说明书、薪资确认书、调岗通知书等。

4. 考勤记录。例如打卡记录、加班通知等。

5. 用人单位其他劳动者的证言。

6. 手机视频、电话录音等。

在保留上述证据时,要尽量留存原件,且对原件不能有修改、涂抹等行为,否则将影响证据的证明力。

来源:工人日报客户端