

职场

维权

病假能这么请吗?

小林从2013年8月1日起在某美资公司担任销售总监,每月基本工资5000元,双方签订了为期两年的劳动合同。

可是自2015年2月起,小林与新任的CEO在工作上产生矛盾,于是她开始请病假,且这一请就是6个月,直至劳动合同终止。

公司在小林病假的前2个月是按照员工手册的规定,以基本工资的60%(5000×0.6=3000元)支付其病假工资的,可由于小林长期病假,公司觉得向其支付高额工资有点“亏”,于是在咨询相关人员后,公司人事就给包括小林在内的全体员工发了一个通知,“公司从2015年4月1日起对病假工资按照沪劳保95(83)号文件《关于加强企业职工疾病休假管理保障职工疾病休假期间生活的通知》的规定发放”。

之后4个月,公司以上海上一年度平均工资为标准计发小林的病假工资。小林觉得公司的做法不对,要求按照员工手册的规定,计发其余下的病假工资。

那么,该如何看待小林的病假行为及其工资发放问题呢?



专家分析:

病假是劳动者健康权和休息权的保障,是指劳动者因疾病或非因工受伤,企业批准其停止工作进行治病休息的一段时期。

在小林这个案例上,公司和其本人的做法都存在一定问题:

由于员工病假不上班,不少企业错误地认为,劳动者没有为企业提供劳动,那么企业就不必向其支付任何报酬。其实,劳动者在治疗期间,不仅可以享受医疗保险待遇,而且用人单位还需要按照法定标准向

劳动者支付病假工资。

此外,根据《中华人民共和国劳动合同法》第4条第2款的规定,用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体

职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。

小林公司的员工手册中明确规定了病假工资发放标准,可是在没有经过民主程序的情况下,企业单方降低员工病假工资待遇的做法明显不合法。况且沪劳保95(83)号文第6条规定,“企业可根据本通知精神,结合企业实际情况,制定企业职工疾病和非因工负伤管理办法。企业现行的职工疾病、非因工负伤休假期间的待遇计发办法高于本通知规定的,可

继续保留”。既然公司员工手册规定的病假工资发放标准高于沪劳保95(83)号文的规定,那么就应按员工手册的规定发放。公司单方降低员工的病假工资待遇,违反了劳动合同法的规定。

再来说说小林,人难免有头疼脑热,因为身体原因不能继续在岗位上工作,需要请病假休息一下是劳动者的权利,但权利的行使应符合法律的规定。从本案例来看,小林因工作上的矛盾激化而离开工作岗位,并不是基于医生的建议,所以从严格意义上来说并不能算是病假。

那么公司该如何应对小林这样的“病号”呢?

首先,公司可以到医院办公室查询员工的病假单是否属实,如果是虚假的,即可以根据相关规定合法解除劳动合同而不用支付任何补偿;其次,即使查询是真实的,公司也可以委托律师对医生给某员工长期开病假的情况提出质疑,要求医院进行核查。

职场

故事

只要一毫米

有一家生产牙膏的公司,它所生产的牙膏品质优良、包装精美,很受消费者喜爱,营业额连续10年递增,每年的增长率都在百分之十到百分之二十。可是到了第11年,业绩停滞下来,以后两年也如此。公司总裁召开高级会议,商讨对策。

会议中,公司总裁许诺说:谁能想出解决的办法,让公司业绩增长,重奖10万元。

有位年轻经理站起来,递给总裁一张纸条,总裁打开纸条看完之后,马上签了一张10万元的支票给这位经理。

那张纸条上只写了一句话:将



现在牙膏的开口扩大1毫米。

消费者每天早晨挤出同样长度的牙膏,牙膏开口扩大1毫米,每个消费者就多花一毫米宽的牙膏,每天牙膏的消费量将多出多少呀!

公司立即开始更换包装。第14年,公司的营业额增加了百分之三十二。

【启示】

我们常常生活在一种习惯里,面对生活中的变化,我们常常习惯于过去的思维方式,思维有了定式,对于变化万千的市场来说就是致命伤。一个小小的改变,往往会引起意料不到的结果。

职场

礼仪

形象是礼仪的基本

有一次我去参加一个宴会,对面一个女孩子把我看晕了,戴了四枚戒指,一枚是绿色的翡翠的,一枚玳瑁的黑色的,一枚玛瑙的咖啡色的,一枚玫瑰金的彩色的。由于穿着高领衫,项链没看见,耳环则有两组:一紫一蓝。女孩很大方地问我,“好看吗?”

我说:“你听真话还是假话?”

她说:“啥意思?”

我说:“那就跟你简单说吧,反正你这东西就是好东西。”

她说:“那什么意思?”

我说:“全放在一起不好看。”

她说:“为什么呀?”

我说:“远看像棵圣诞树,近看像个杂货铺。你戴的饰物杂色乱,串了味了!”



【分析】

形象设计其实就是一个穿着打扮、言谈话语、举止行为。要注意同质同色原则,其具体含义是:质地色彩要相同,搭配要协调。