



有意向求助者提供咨询、帮助或代理诉讼的律师，可直接与《律师周刊》联系。

《律师周刊》将及时刊登律师提供的咨询。

无论是求助者还是律师，都可通过来信或电子邮件与《律师周刊》联系。

来信请寄：上海市小木桥路 268 弄 1 号 4 楼《上海法治报》“我要找律师”栏目，邮编 200032。或发送电子邮件到 lszk99@126.com；也可扫右边的二维码关注“法律服务”栏目，并提出咨询。

劳动工伤

要求提交病历,是否符合规定

我最近向单位请假，并且提交了医生开具的病假证明。

但是单位负责人事的人员告诉我，还需要提交相关病历资料，才能批准我的病假。

请问律师，这种情况是否符合法律规定？

——赵小姐

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

《民法典》第一千零三十四条规定，健康信息是个人信息中的私密信息,属于隐私权的范畴，任何组织或者个人不得以

刺探、侵扰、泄露、公开等方式侵害他人的隐私权。

《个人信息保护法》就个人健康信息的保护作了进一步的规定，该法第二十八条明确：“敏感个人信息是一旦泄露或者非法使用，容易导致自然人的人格尊严受到侵害或者人身、财产安全受到危害的个人信息，包括生物识别、宗教信仰、特定身份、医疗健康、金融账户、行踪轨迹等信息，以及不满十四周岁未成年人的个人信息。只有在具有特定的目的和充分的必要



资料图片

已请病假事假,是否还有年假

我今年先后请过病假和事假，现在临近年底了，还有年假尚未用完。

请问律师，我是否还能带薪年休假？

——吴先生

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

对于病假，根据《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的解释》规定，职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期间内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的 80%。

对于事假，其具体天数和请假制度由用人单位通过制订规章制度的方式确定，法律对此不作强制规定。而且，事假通常是无薪的，但如果用人单位有规定可发工资的则从其规定。

《职工带薪年休假条例》规定，职工有下列情

提供虚假证明，能否解除合同

我表弟最近因为向单位提供虚假的病假证明并被查实，被单位以“严重违反规章制度”为由解除了劳动合同。

请问律师，这种情况是否构成“严重违反规章制度”？

——朱女士

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

《劳动合同法》第三十九条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，其中包括“严重违反用人单位的规章制度”这一情形。

根据你表弟的情况我们认为，即便用人单位的规章制度中没有具体明确的相关规定，其行为仍然很可能被认定为“严重违反用人单位的规章制度”。

因为在劳动合同履行期间，用人单位与劳动者均应恪守诚实守信的原则。

用人单位最基本的诚信义务在于按时、足额地支付劳动者工资并为其缴纳社会保险费。

劳动者的诚信义务在于应当如实说明与劳动合同直接相关的基本情况、完成劳动任务、遵守劳动纪律和职业道德等，遵守诚实守信原则是劳动者职业道德的体现。

具体到你表弟的行为，显然严重违反了诚实守信原则，如果伪造病假证明的情况属实，且已经依据该虚假证明休了病假，那么用人单位解除劳动合同的行为很可能受到劳动仲裁和法院的支持。

公司调整岗位,能否予以拒绝

我原先所在的部门在公司最近的内部调整中遭到缩减人员，很多人都和公司协商解除了劳动合同。

公司开始也希望和我协商解决劳动合同，但公司给的补偿不符合我的预期，因此我拒绝了。后来公司又和我协商调整工作岗位，但去的部门我也不满意，因此我同样拒绝了这一提议。

最近公司告知，已经通过内部决定将我调岗到新的部门。

请问律师，对于公司单方面的调岗我能否拒绝不去？

——薛小姐

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

用人单位因生产结构、经营范围进行调整或外部市场发生变化的情况下并兼顾劳动者的个体状况，可以行使经营管理自主权，在合法、合理的前提下对劳动者岗位进行适当调整，对此劳动者应当予以配合，此系劳动关系人身从属性的具体体现。

在公司多次通知的情况下，劳动者仍拒绝到新的岗位工作，公司据此解除其劳动关系并无不当。

如果劳动者对单位的岗位调整决定有异议，理性的做法应当是先到新岗位工作，或者至少也应当继续到原岗位进行考勤，再通过投诉、仲裁和起诉等方式维护自己的权益，而不能直接不去上班，这样一旦遭到开除再想维权，很可能无法获得劳动仲裁和法院的支持。

签约劳务派遣,咨询注意事项

我最近应聘一家公司，经过笔试和面试，相互之间都比较满意，但公司告诉我，这个岗位他们采取的是劳务派遣的形式，实际和我签订劳动合同的是一家劳务派遣公司。

请问律师，劳务派遣和普通的劳动关系有何差别？

——周先生

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

劳务派遣和普通劳动关系没有根本差别，但主要用于临时性岗位。

根据《劳动合同法》的规定，劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务，劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

劳务派遣单位应当与被派遣劳动

者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。

用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

非全日制用工，咨询权利义务

我姑姑年初和原来的工厂劳动合同到期，工厂没有和她续签合同，此后她一直在找工作，但没有合适的岗位。

最近有人给她介绍了一个工作，但明确告知属于“非全日制用工”。

请问律师，这是否就是以前说的“临时工”？其主要的权利义务有哪些？

——韩女士

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

目前我国劳动法律中已经没有“临时工”这一概念，非全日制用工应该说属于灵活用工的一种形式。

根据《劳动合同法》的规定，非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日

工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。

非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

婚姻家庭

离婚争夺抚养权，咨询参考因素

我和丈夫打算离婚，对于财产分割问题没有太大的异议，但是都希望争取儿子的抚养权。

我们的儿子今年十周岁，我们婚后和公公婆婆共同居住，因此公公婆婆和我丈夫都希望能把儿子留给他们抚养。

但是儿子上小学后，我就辞去工作全职带娃，和儿子的感情也非常深，不想失去对他的抚养权。

请问律师，法院在处理此类抚养权争议时，主要有哪些参考因素？

我们的儿子已经十周岁了，他自己的意愿是否会成为法院决定抚养权归属的重要因素？

——徐女士

庭编的解释（一）》进一步明确：离婚案件涉及未成年子女抚养的，对不满两周岁的子女，按照民法典第一千零八十四条第三款规定的原则处理。

母亲有下列情形之一，父亲请求直接抚养的，人民法院应予支持：

（一）患有久治不愈的传染性疾病或者其他严重疾病，子女不宜与其共同生活；

（二）有抚养条件不尽抚养义务，而父亲要求子女随其生活；

（三）因其他原因，子女确不宜随母亲生活。

父母双方协议不满两周岁子女由父亲直接抚养，并对子女健康成长无不利影响的，人民法院应予支持。

对已满两周岁的未成年子女，父母均要求直接抚养，一方有下列情形之一的，可予优先考虑：

（一）已做绝育手术或者因其他原因丧失生育能力；

（二）子女随其生活时间较长，改变生活环境对子女健康成长明显不利；

（三）无其他子女，而另一方有其他子女；

（四）子女随其生活，对子女成长有利，而另一方患有久治不愈的传染性疾病或者其他严重疾病，或者有其他不利于子女身心健康的情形，不宜与子女共同生活。

父母抚养子女的条件基本相同，双方均要求直接抚养子女，但子女单独随祖父母或者外祖父母共同生活多年，且祖父母或者外祖父母要求并且有能力帮助子女照顾孙子女或者外孙子女的，可以作为父或者母直接抚养子女的优先条件予以考虑。

值得注意的是，上述司法解释中进一步明确，“在有利于保护子女利益的前提下，父母双方协议轮流直接抚养子女的，人民法院应予支持”。

因此，如果你们夫妻双方条件基本相同，对儿子的感情也都比较深，还可以考虑轮流直接抚养子女，当然这在实际操作中需要双方基于子女利益互相配合和体谅。

离婚付抚养费，咨询相关标准

我跟丈夫正在协商离婚，他坚持要孩子的抚养权，要求我每月支付抚养费。

请问律师，对于抚养费的标准，法律是否有所规定？

——冯女士

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

《民法典》规定：离婚后，子女由一方直接抚养的，另一方应当负担部

分或者全部抚养费。负担费用的多少和期限的长短，由双方协议；协议不成的，由人民法院判决。

前款规定的协议或者判决，不妨碍子女在必要时向父母任何一方提出超过协议或者判决原定数额的合理要求。

子女抚养费的数额，可根据子女的实际需要、父母双方的负担能力和当地的实际生活水平综合确定。

有固定收入的，抚养费一般可按其月总收入的百分之二十至三十的比例给付。负担两个以上子女抚养费的，比例可适当提高，但一般不得超过月总收入的百分之五十。

无固定收入的，抚养费的数额可依据当年总收入或同行业平均收入，参照上述比例确定。

如果离婚双方有特殊情况的，可适当提高或降低上述比例。

爷爷奶奶过世，咨询代位继承

我爸爸妈妈很早去世了，因此我从小由爷爷奶奶抚养长大。这两年爷爷奶奶相继去世，我叔叔他们在处理后事，他们说遗产没有我的份。

请问律师，我是否能代表已过世的爸爸继承爷爷奶奶的遗产，继承份额能有多少？

——徐先生

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

《民法典》规定：被

继承人的子女先于被继承人死亡的，由被继承人的子女的直系晚辈血亲代位继承。

被继承人的兄弟姐妹先于被继承人死亡的，由被继承人的兄弟姐妹的子女代位继承。

代位继承人一般只能继承被代位继承人有权继承的遗产份额。

相关司法解释也明确，“被继承人的孙子女、外孙子女、曾孙子女、外曾孙子女都可以代位继承，代位继承人不受辈数的限制。”

你的情况可以适用上述法律规定中的“代位继承”。

你爷爷奶奶是被继承人，你父亲是先于被继承人死亡的子女，你享有代位继承权是法定的，若非出现其他法定情形，任何人都无法剥夺。

至于继承的份额，你依法只能继承父亲可以继承的份额。

丈夫与人同居，离婚应否赔偿

我丈夫在还没有和我离婚的情况下，已经和别人有了同居的情况。

请问律师，这种情况下如果我们离婚，他是否应该给予相应的赔偿？

——吕女士

上海星图律师事务所

杨东律师回复如下：

根据《民法典》的规定，有下列情形之一，导致离婚的，无过错方有权请求损害赔偿：（一）重婚；（二）与他人同居；（三）实施家庭暴力；（四）虐待、遗弃家庭成员；（五）有其他重大过错。

诉讼实务

法院调解结案，能否请求执行

我因为一起伤害事故而到法院打官司，在法官主持调解下，对方承诺支付我各项赔偿款总计 5 万多元。

达成这一协议后，对方当场支付了 2 万元，但剩余的钱却一直拖着不给我。

请问律师，如果我现

在去要这些钱，能否直接要求法院执行？

——王先生

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

根据《民事诉讼法》的规定，经法院调解达成协议的，人民法院应当制作调解书。

法院作出调解书并经双方当事人签收后，即具有法律效力。

生效的调解书与生效判决书具有同等的法律效力，如果现在对方拒不履行调解书中的给付内容，那么你无需再次进行诉讼，可以直接根据调解书向法院执行庭申请强制执行。