

【解密世赛】

花艺项目 | 在这个世赛项目上中国蝉联金牌,只是因为幸运吗?(下)



(续接上期)

2017年,是我国首次参加花艺比赛项目。花艺项目属于时尚创意类比赛,最大的难点在于东西方文化审美的差异。朱迎迎认为:“从历届赛事的趋势来看,首先要掌握好基本功,其次,从创意的角度看,趋势是要越来越和国际接轨,很多作品要走国际化道路——我们的目标就是

对接世界一流。”金牌得主潘沈涵觉得,艺术的理解往往因人而异,所以在大赛中崭露头角的唯一方法就是让所有人看到作品的美。

在朱迎迎看来,由于世赛评委大多是欧洲人,我们的作品要赢得高分就需要研究西方审美。由于比赛前不能拿到往届的评分标准,朱迎迎的团队只能通过研究往届获奖作品,自己摸索其中的得分点。为此,朱迎迎带着徒弟们走访多国,参加友谊赛,通过这些,不仅能够学习交流他国的花艺技能,做到知己知彼,还能锻炼选手们的应变能力,使选手参加世赛时沉着冷静,从容面对。

据朱迎迎回忆:“花艺项目每一届的比赛规则都不同,潘沈涵那届是提前一天知道的比赛内容,还有时间和老师讨论和准备,而陆亦炜那届是提前一小时知道的比赛内容,根本没办法讨论和准备,需要选手有更强的应变能力和心理素质。所以,培养选手也不能照搬前一届,还是要

多方位培养。当然,也是很幸运,潘沈涵和陆亦炜完全相反的个性,也正巧适应不同的比赛规则,所以,拿到冠军终究也是实至名归!”

花艺项目共设9个单元,对选手的考验来自多个方面,不仅包括技能水平和操作手法,还包含阅读理解、外语水平等。若有一环出现失误,便会导致作品方向的偏差。潘沈涵在比赛中就吃过一次“亏”。有一个项目是“桌子装饰”,要求

围绕桌子展开创作,可以把桌子当作底座,也可以当作素材。潘沈涵选择将桌子斜线劈开,重叠放置勾勒出高挑、悬空的空间感,再加入适量花材予以装饰。该项目明确要求只能在单一桌子进行创作,而潘沈涵的作品因涉及到两张桌面,被视为违反限定规则,给予了扣分处理。对此,潘沈涵也表示,这就是比赛严格的地方,也是最难的地方,它要求选手审题时从细节寻找考点,否则,稍

不注意就会出现差错。

每个选手的花艺比赛场地就相当于一个花店,所有做完的作品都需要以最好看的一面面向评委和观众。潘沈涵、陆亦炜两位冠军在集训时就养成了良好的习惯,每件作品完成后都会将自己的工位整理得干干净净,比赛中评委走过时也情不自禁地夸奖:“Very clean”(非常干净)。

两位世赛冠军也谈了对花艺项目的理解:“花艺设计,是一个自由的、开放的技能,花艺比赛要展现出花艺自身所散发出的一种魅力,要在掌握基本功的基础上,保有自己的风格和特色,这样才能赢得比赛,赢得人生!”

(解放日报汪洁)

实行不定时制的劳动者是否可以享受年假?

【案情简介】

曹某系上海市外来从业人员,在上海某汽车运输有限公司从事驾驶员工作。双方签订劳动合同,工资标准约定为基本工资8000元+按运输里程数另行计算。由于工作岗位性质的原因,曹某所在的工作岗位经劳动行政部门审批为不定时工作时间制度。2018年9月25日,曹某向公

司提交辞职书,并表示自己在职期间都没有安排年休假,由于自己的工龄较长年休假应享受天数为15天,公司拒绝支付。随后曹某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求公司支付2017年应休未休年休假工资。

庭审中,申请人称,自己的工作岗位虽然实行不定时工作时间制度,但是也应该享受年休假。而被申请人辩称,实行不定时工作制的员工,不适用加班费的规定。基于该规定我们认为劳动者未休年假也是加班的一种情形,因此,实行不定时工作制的劳动者不享受年休假。

【争议焦点】

实行不定时工时制的劳动者是否可以享受年休假?

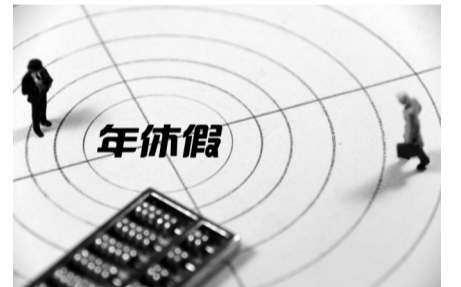
【裁决结果】

曹某的工作岗位虽然实行不定时工作时间制度,但根据相关法律规定其符合年休假享受条件,用人单位应对其进行年休安排,未对其进行年休安排应支付应休未休年休工资,对申请人的请求予以支持。

【分析点评】

不定时工作制,也叫无定时工作制,它没有固定工作时间的限制,是针对因生产特点、工作性质特殊需要或职责范围的关系,需要连续上班或难以按时上下班,无法适用标准工作时间或需要机动作业的职工而采用的一种工作时间制度。实行不定时工时的劳动者是否可以享受年休假?我们认为,法无明文禁止即自由。第一、“机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的,单位应当保证职工享受带薪年休假”,可见相关规定是通过列举法的方式来对年休假享受主体进行规定,并未从工时制度的角度对享受主体加以限制。第二、根据《职工带薪年休假条例》第四条规定,职工有下列情形之一的,不享受当年的年休假:(一)职工依法享受寒暑假,其休假天数多于年休假天数的;(二)职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的;(三)累计工作满1年不满10年的职工,请病假累计2个月以上的;(四)累计工作满10年不满20年的职工,请病假累计3个月以上

的;(五)累计工作满20年以上的职工,请病假累计4个月以上的。《企业职工带薪年休假实施办法》规定,职工已享受当年的年休假,年度内又出现以上第(二)、(三)、(四)、(五)项规定情形之一的,不享受下一年度的年休假。对于不享受年休假的排除情形已进行了明确规定,不应对其进行扩大排除,可见实行不定时工时制度的劳动者不在此情形,故实行不定时工作时间的劳动者在符合年休假享受的条件时均有享受的权利。第三、年休假的享受天数情况与劳动者的工作岗位实行何种工时制度也没有关系,与累计工作年限挂钩。综合分析,执行不定时工时制度的劳动者与享受带薪年假并不冲突,



劳动者可以拒绝单位安排的培训吗?

【案情简介】

2014年9月23日,曹某入职上海某精密机械公司工作,担任品质保证部主任。2016年10月8日,公司通知曹某参加2016年12月10日至2017年3月9日的CS顾客服务中心培训,曹某表示此培训与工作无关,拒绝参加。同年10月13日,公司向曹某发出关于督促接受培训的通知,通知曹某参加CS顾客服务中心培训。同年10月14日,因曹某拒绝接受培训,公司向曹某作出书面警告。同年10月21日,公司再次要求曹某尽快与其他工作人员进行交接参加工作培训。因曹某仍拒绝接受培训再次向曹某发出留用察看处分。同年10月28日,公司向曹某发出立即解除劳动合同通知书:以曹某多次无正当理由拒绝参加公司安排的培训,这个行为已违反了职工守则第6条第3项的规定为由与曹某解除劳动合同。随后,曹某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

庭审中,申请人称公司安排的培训内容与本职工作无关,且安排的培训地点是在郊区,不方便本人照顾家庭。安排培训时间太长了,会影响到本人的本职工作,故采取留在原岗位办公的方式以示反对。虽然本人未去培训不至于严重到被解除,故公司与本人解除劳动合同已构成违法。而被申请人辩称,培训也是为了提高申请人各项业务能力,与其工作是有密切联系的。为了让申请人参加培训不受干扰,故将申请人原业务转移给其他人员暂时顶替,并且采取岗位薪酬不变原

则。由于申请人对公司多次培训通知予以拒绝,故公司根据规章制度与申请人解除劳动合同,不属违法解除。

【争议焦点】

对于用人单位安排的培训,劳动者可以拒绝参加吗?

【裁决结果】

用人单位作出解除劳动合同决定的,应对违纪事实、适用法律及处理程序合法承担举证责任。被申请人因工作要求对员工进行学习培训并无不妥,且对申请人采取岗位薪酬不变原则,安排申请人学习培训。申请



即双方形成一种隶属主体间的以指挥和服从为特征的管理与被管理关系。因此劳动关系兼具平等性与隶属性。劳动者不能一味强调双方的平等性,对于用人单位安排的培训应属于工作安排的内容之一,在无正当理由情形下应接受用人单位的安排培训。

就本案而言,用人单位组织培训,内容可以多样化,如思想觉悟、职业道德、职业技能等培训,申请人作为公司员工应参加用人单位组织的培训,不能以培训内容与本职工作无关拒绝参加培训。如申请人确有无法参加培训,完全可以通过正当途径解决(如请假或者申请参加下期培训等)。申请人在接到多次培训通知后仍拒绝接受参加培训,属严重违纪的行为,被申请人基于申请人的行为已给予相应处分,但申请人仍一意孤行,在申请人多次拒绝参加培训、不服从公司安排的情况下,根据公司规章制度与其解除劳动合同不违反法律规定。

【分析点评】

《劳动法》第六十八条规定,用人单位应当建立职业培

训制度,按照国家规定提取和使用职业培训经费,根据本单位实际,有计划地对劳动者进行职业培训。用人单位根据生产经营需要及劳动者自身能力等情况,决定对劳动者进行培训并无不妥,也是用人单位正常管理权的行使。劳动关系的主体双方在支出劳动力和接受劳动力之前需要进行平等协商,双方具有平等性;而合同一经缔结,劳动者成为用人单位的员工,在身份上、组织上都从属于用人单位,用人单位成为劳动力的支配者和劳动力的管理者,

即双方形成一种隶属主体间的以指挥和服从为特征的管理与被管理关系。因此劳动关系兼具平等性与隶属性。劳动者不能一味强调双方的平等性,对于用人单位安排的培训应属于工作安排的内容之一,在无正当理由情形下应接受用人单位的安排培训。

就本案而言,用人单位组织培训,内容可以多样化,如思想觉悟、职业道德、职业技能等培训,申请人作为公司员工应参加用人单位组织的培训,不能以培训内容与本职工作无关拒绝参加培训。如申请人确有无法参加培训,完全可以通过正当途径解决(如请假或者申请参加下期培训等)。申请人在接到多次培训通知后仍拒绝接受参加培训,属严重违纪的行为,被申请人基于申请人的行为已给予相应处分,但申请人仍一意孤行,在申请人多次拒绝参加培训、不服从公司安排的情况下,根据公司规章制度与其解除劳动合同不违反法律规定。

(作者:晨熙)

其并没有排除在享受年休假主体之外,劳动者只要符合休假条件的,用人单位也应当安排年休休息。

对于实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的职工,企业应根据《中华人民共和国劳动法》第一章、第四章有关规定,在保障职工身体健康并充分听取职工意见的基础上,采用集中工作、集中休息、轮休调休、弹性工作时间等适当方式,确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。也就是说,对于不定时工时的劳动者,用人单位就不可以随时随地要求劳动者加班加点工作,更不能限制劳动者享受年休假的权利。不定时工作制的劳动者只要满足享受年休假的条件情形,是应当享受年休假的。

当然,年休假的安排主体是用人单位,但由于实行不定时的员工,其工作和休息的时间相对灵活和自由,劳动者在其中也有很大的自主权,也建议劳动者在确保工作完成的同时,也合理安排时间向用人单位申请年休休息。(作者:杨艳菁)