

# 因请假问题开除员工须慎重

■ 圆桌主持 陈宏光

本期嘉宾

上海光大律师事务所 潘轶

上海尚法律师事务所 和晓科

上海中夏律师事务所 李晓茂

主持人:

在刚刚过去的“五一劳动节”里，很多人都享受了一个可以畅快出游的长假。

近年来，因为请假引发的劳动纠纷日益增多，用人单位依据规章制度对请假遭拒后擅自休假的员工予以开除，最终被劳动仲裁或者法院认定为违法解除的案例时有发生，用人单位因请假问题开除员工须慎重！

## 请假制度属于内部管理范畴

法律只是规定了劳动者可以享有的休假，具体的请假、准假制度则属于用人单位内部管理的范畴。

李晓茂：我国《劳动法》明确规定，劳动者享有休息休假的权利。具体来说，基于不同的法律规定，劳动者可以享有的休假包括带薪年假、婚假、丧假、产假、陪产假、病假、探亲假、事假等等，但法律只是规定了这些休假，具体的请假、准假制度则属于用人单位内部管理的范畴。

我们知道，规章制度是用人单位内部的法律，而单位规章制度中毫无疑问应当包含明确、具体的请假制度。

《劳动合同法》明确规定：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。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

如果用人单位试图以劳动者违反请假制度擅自休假、严重违法违反用人单位的规章制度为由解除劳动合同，那么就必须先有合法有效的规章制度。以请假制度为例，一般来说应当针对各种不同的休假，制定相应的请假与审批程序，包括休假申请、证明的提交、休假期间工资的约定、各层级的审批等。对于特殊情况，还应当允许先口头请假。

## 请假制度要遵守公序良俗

用人单位在制定规章制度和行使用工管理权时，也应遵守公序良俗。

和晓科：在劳动合同履行期间，劳动者有自觉维护用人单位劳动秩序，遵守用人单位规章制度的义务；用人单位用工管理权的边界和行使方式亦应善意、宽容及合理。

用人单位在制定规章制度和行使用工管理权时，也应遵守公序良俗，时刻谨记规章制度并不是冷冰冰的条款，管理者如果多一点人文关怀，也会使刚性的制度变得更有温度，使劳资关系变得更加友善和可持续。

比如此前媒体曾报道这样一则案例，2022年初，37岁的男子李某因父亲癌症晚期病重而向公司请假一周看护。在请假未获批准的情况下，李某便假借看病危父亲，被公司以旷工严重违法违反用人单位规章制度为由解除劳动合同。李某申请劳动仲裁，劳动

仲裁委员会裁决公司支付李某违法解除劳动合同赔偿金。该公司不服裁决，向法院提起诉讼。

最终，北京市东城区人民法院认定，该公司系违法解除，应支付李某违法解除劳动合同赔偿金113520元。

在这一案例中，李某在请假未获批的情况下没有到岗工作是毫无疑问的事实，而公司想必也有相应的请假制度，才会以“旷工严重违法违反用人单位规章制度为由”解除劳动合同。

但是李某请假的确事出有因，而用人单位在这种情况下拒绝李某休假有些不合情理。在李某因父亲病危而“旷工”的情况下，用人单位即使要给予一定处罚，也完全可以依据规章制度给予其他处罚，而不是直接解除劳动合同。



资料图片

■ 链接

## 请年假遭拒后自行休假被开除 劳动仲裁认定违法

据“东方网”报道，2018年1月1日，黄某入职上海某医疗科技股份有限公司，从事售后服务工作。根据黄某累计工作时间，其每年享有10天年休假。2021年12月13日，黄某通过人力资源系统向公司递交了12月15日至12月17日、12月20日至12月24日合计8天的年休假申请。

次日，人事以“未按公司规定提前请假”为由退回其申请。人事部门负责人找到黄某，要求其填写“放弃享受当年度年休假申请”，黄某拒绝了，并告知自己有私事要处理，希望在年底前将未休的年休假用完，并继续通过人力资源系统向公司递交了12月16日至12月17日、12月20日至12月24日的合计7天的年休假申请。

人事部门再次退回黄某的请假申请，这次退回理由为“目前部门人手不足”，并通过钉钉要求黄某12月16日到公司报到，但遭

黄某拒绝。12月21日，上海某医疗科技股份有限公司以黄某“未经批准，自行脱离工作岗位，拒不到岗，旷工三天违反劳动纪律”为由，出具《解聘通知书》。黄某不服，申请劳动仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

上海市虹口区仲裁委指出，公司虽可依据公司规章制度行使管理权，但管理权的行使应以公平、诚实信用为原则，在行使管理权时亦要保障劳动者的合法权益。黄某请假时已是年末，在一年时间中，上海某医疗科技股份有限公司既未根据工作的具体情况，考虑黄某意愿主动安排其享受年休假，而且在黄某提出年休假申请时两次退回，且未能就“人手不足”这一理由提供证据。

虹口区仲裁委审理后认为，某医疗科技股份有限公司滥用审批权的行为，变相剥夺了黄某享受年休假的权利。现公司以黄某未批准的

情况下擅自不到岗，对其作旷工违纪解除，依据不足，其解除行为构成违法，故对黄某要求违法解除劳动合同赔偿金的请求予以支持。

虹口区仲裁委相关负责人介绍，休息权属于宪法规定的公民基本权利之一，《职工带薪年休假条例》《企业职工带薪年休假实施办法》等法规均明确，劳动者享有带薪年假的权利。用人单位为规范公司考勤管理制度，加强员工组织纪律性，可制定适用本企业的请假制度。但用人单位行使用工管理权及审批权时，应以合法为首要原则，结合公平、平等自愿、协商一致原则，不得通过强迫劳动者“自愿”放弃年休假及滥用审批权等形式，变相剥夺劳动者享有的年休假权利。对于用人单位基于自身优势地位滥用审批权，机械适用规章制度限制并剥夺劳动者年休假权利的行为，裁审机构应当依法予以审查，充分保护劳动者的合法权益。

## 基于请假违规解除劳动合同应慎重

用人单位基于请假违规解除劳动合同，不仅需要举证证明员工违反了包括请假制度在内的单位规章制度，还需要证明达到了“严重违法”的程度。

潘轶：根据《劳动合同法》第三十九条的规定，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“严重违法违反用人单位的规章制度”这一情形。

请假制度属于用人单位规章制度的重要内容，但是从司法实践中的案例来看，用人单位基于请假违规解除劳动合同应当非常慎重。因为《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（一）》第四十四条规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负有举证责任。

这样的举证责任意味着，如果

用人单位基于请假违规解除劳动合同，不仅需要举证证明员工违反了包括请假制度在内的单位规章制度，还需要证明达到了“严重违法”的程度。

一旦被认定为违法解除，就可能面临较高的赔偿。对此《劳动合同法》规定：用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

《劳动合同法》第八十七条则明确：用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四

十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

而《劳动合同法》第四十七条规定的标准是：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。