

因病休假理由写成年假遭拒 视为旷工 开除决定未获支持

□北京市隆安律师事务所上海分所 李居鹏

因病需要治疗和休养，员工向公司通过电子邮件请了假，还快递了相关凭据给公司，却被公司以“旷工”为由开除。

公司的理由是，该员工休的是病假，提交的休假申请勾选的是“年假”，因此公司拒绝了他的请假申请。

于是，员工在家休着病假，在公司眼里就成了旷工……

工作十年
因“旷工”遭开除

法庭审理
申请人出庭

戴先生于 2002 年 5 月 1 日进入被告公司，担任采购与贸易主管，2007 年 12 月 27 日，双方签订了自 2008 年 1 月 1 日起的无固定期限劳动合同。

2012 年 12 月 13 日，被告以原告自 2012 年 12 月 10 日至 12 日连续旷工三天，严重违反单位的规章制度为由解除了双方的劳动合同。

那么作为一名在公司工作了十多年，已经签订了无固定期限劳动合同的老员工，戴先生怎么会犯下“旷工”这样的低级错误呢？

对此戴先生表示，这完全是公司的一面之词，自己根本没有旷工。

戴先生告诉我，他于 2012 年 12 月 2 日应公司要求来上海的公司总部出差，12 月 7 日因病去上海市某区中心医院就诊。

在有了初步诊断后，基于病情，他当天就请假返回了位于大连的家中休息和养病。

2012 年 12 月 9 日，他在大连又去了一家医院就诊，医生开具了一周的病假单，他随后通过邮件形式将病假单、请假单发送给了公司，并且抄送了人力资源部门，同时将相关凭据的原件快递给了公司。

**劳动仲裁
未能获得支持**

既然戴先生是基于病假而休息的，而且不但通过电子邮件请了假，还快递了相关凭据，怎么会被告公司认定为“旷工”呢？

对此戴先生表示，因为公司规定请病假时如有未休年假，可以先用年假冲抵，所以他当时在请假类别上勾选了“年假”，但实际的休息原因是病假，请假事由也是生病。

实质是病假，但按照休年假请假，这样是否合规，公司是否能够以员工旷工而加以开除，主要需要查明公司的请假制度是如何规定的。

本案中，被告公司以原告戴先生 2012 年 12 月 10 日至 12 日连续旷工三天，严重违反单位的规章制度为由解除双方劳动合同，但根据原告提供的证据以及双方的陈述，戴先生 2012 年 12 月 10 日至 12 日期间系遵医嘱因病休养，同时其通过电子邮件等方式向被告请假，并

法院经审理查明，2012 年 12 月 7 日，上海市某区中心医院出具病情证明单，戴先生因病需自 2012 年 12 月 7 日至 12 月 9 日休息；2012 年 12 月 9 日，大连的医院又出具诊断证明书：戴先生因病需休息一周。

2012 年 12 月 10 日，戴先生通过电子邮件向公司请假，时间为 2012 年 12 月 10 日至 14 日，请假类别为“年假”，请假事由为生病需休息，并将诊断证明书发送给了公司，但公司对其请假申请未予批准。

审理中，我方申请了公司原人事经理朱先生出庭作证，还原了事件的来龙去脉。

作为当时的人事经理，朱先生向法院陈述：根据公司的规定，员工在请病假时，如果有未休年休假，可以在请假类别上选择年假形式申请病假，也可以选择病假。

如果员工以年假形式申请病假，公司一般都会予以准许。

公司内部的请假事宜由部门经理审批，人事部门进行备案。

2012 年 12 月 10 日，戴先生将病假单等材料发送部门经理处并抄送给朱先生，但戴先生的部门经理对这次请假未予批准。

经法庭质证，我方对证人证言没有异议，被告公司则表示对证人陈述的部门经理批准假期以及员工自主决定请假类别无异议，对其余证言内容不予认可。

但是经法院审查，因为证人和双方均无利害关系，法院对其真实性予以确认。

**法院判决
公司应当赔偿**

经过审理法院认为，根据法律规定，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、计算工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。

本案中，被告公司以原告戴先生 2012 年 12 月 10 日至 12 日连续旷工三天，严重违反单位的规章制度为由解除双方劳动合同，但根据原告提供的证据以及双方的陈述，戴先生 2012 年 12 月 10 日至 12 日期间系遵医嘱因病休养，同时其通过电子邮件等方式向被告请假，并



资料图片

将疾病证明书等材料快递给被告，虽其在请假申请单的请假类别上勾选了“年假”，但实质是病假，原告在请假事由里也注明“生病需休息”。

同时根据证人朱先生的陈述，公司中也有这种请病假方式的惯例，且公司也予以准许。因此，法院确认原告在上述期间已经履行了相应的病假请假手续，其未上班并不构成旷工。

此外，被告公司解除与原告劳动合同的依据为员工手册和违纪处罚办法，但其未提供证据证明原告戴先生知晓上述规定，故被告解除劳动合同的法律依据也不能成立。

法院最终判决，被告解除与原告戴先生的劳动合同违反了法律规定，应按照规定支付赔偿金。

因原告戴先生月工资高于上海市 2011 年度职工月平均工资三倍，故被告支付原告赔偿金的计算基数应以上海市 2011 年度职工月平均工资三倍为标准，经法院核算，被告应支付原告违法解除劳动合同赔偿金 285846 元。

**开除员工
切忌冲动草率**

本案中，被告公司的做法太过

冲动草率。

在员工已经提交医院病假单、病历的情况下，仅仅因为员工在请假单上填写的假别是年假，就武断地认为单位有权不予批准，从而认定员工构成旷工，最终被判赔 28 万余元，教训深刻。

具体来说，本案公司的败诉有以下几个原因：

首先，戴先生 2012 年 12 月 10 到 12 日处于医疗期，并非无故旷工。戴先生提交了该期间的病历和病假单以及药费收据，对此可以加以证明。

其次，公司对假期的审批权并非不受限制，公司在行使休假审批权时应本着善意与人性化原则，并应遵循法律的规定。据此，公司应该批准戴先生 2012 年 12 月 10 到 12 日期间的病假。

虽然戴先生在病假单中填写了“年假”，但其请年假的原因是生病需要休息，公司对该年假的原因是明知的。

此外，根据证人的当庭陈述，以年假冲抵病假是公司一贯的做法，戴先生并没有违规，而且证人也证明公司以此种形式请病假都会获批。

因此，公司拒绝戴先生休假有恶意制造员工旷工事实的嫌疑，有

悖诚信原则。而且法律明确规定，劳动者在医疗期内的，用人单位不得解除劳动合同。

退一步说，即使公司不准许戴先生休年假，但戴先生休年假的原因实质是生病需要休息，公司也应该将该年假申请作为病假申请对待，而不是生硬冷漠地视为旷工。

再退一步说，公司即使不批准戴先生 2012 年 12 月 10 日到 12 日的病假，也应该给予戴先生合理的时间，以便他从大连赶回上海继续上班。

因为戴先生基于对公司的信任，已经于 12 月 7 日返回大连的家中休养和就医，其返回上海需要一定的时间。

在戴先生返回大连后，公司又要求他 12 月 10 日必须到上海报到，否则就视为旷工。而 12 月 10 日戴先生已经向公司申请了病假，此时他无论如何也无法按照公司要求于当日赶回上海。

因此，即使公司不同意戴先生 12 月 10 日的病假，也应该给他合理的改正时间，如果戴先生没有按公司要求返回上海，公司才可以考虑视为旷工。

总之，公司简单地直接认定戴先生 12 月 10 日到 12 日属于旷工是不合理的，最终也没有获得法院的支持。