

请休婚假被刁难 返岗上班遭解职

制定制度不民主 用人单位输官司

□本报记者 博雅

“婚丧嫁娶”是人生大事，职工遇此情况，单位通常会给予方便，并根据具体情况安排相应的假期。可是，姚先生却因为休婚假问题和单位惹出一场劳动纠纷，最后还对簿公堂。

上周，仲裁作出裁决。姚先生虽说赢了官司，也讨回了应有的赔偿，但他仍然心有不解。

“在国家积极倡导和落实企业带薪休假制度，以及构建和谐劳动关系的前提下，婚假是劳动者依法享有的权利，但有些企业借口工作忙、无法安排为由，推脱拒绝劳动者依法享有的婚假，甚至拿休婚假作为解除劳动合同的理由，这实在不应该！”姚先生说：“更让人难以理解的是，在出了问题后，用人单位高层管理者不但不对这种行为进行纠正，反而对伸张正义的员工进行责罚。这种情况应引起有关部门的重视。”

请休婚假屡受刁难 返岗之时遭遇解职

姚先生于2014年5月入职本市一家购物中心，是一名租赁主任，负责日常的运营管理工作。过了两个月，他就完成了终身大事。这可是一件值得高兴的事，但因为购物中心刚刚开业，姚先生就将婚礼推迟到今年4月。

“购物中心规定婚假需要在领证一年内休完，我便向上级经理进行了口头请假，计划在今年7月初安排自己的婚假。”姚先生告诉记者，在得到购物中心相关领导的口头应允后，他随后安排了自己的行程并预订了度蜜月的机票、旅馆。可是，就在此时购物中心更换了一名经理，他不得不按照购物中心规定流程，于5月底办理婚假审批手续。

“在与新任经理的沟通中，我明显感觉到自己被排挤，但对于婚假问题，新任经理表示会按购物中心规定程序来，不会‘卡’我的婚假。”姚先生说：“可是，当我把书面请假单交给他几天后，她一直没有答复。”

由于休假计划已经安排妥当，旅行社也预订好了，所以，姚先生再次找新任经理，询问自己的婚假审批情况。这一次，新任经理态度变了，而且说：“你最近的工作任务比较多，要根据工作完成情况才能决定是否批准你的假。”即使他说明机票酒店已经预订无法退订和更改，新任经理对此不做任何正面回复。

姚先生认为新任经理在故意刁难他，就向购物中心的人事部反映情况。由于发的是电子邮件，他没得到任何回复。

“行程越来越近，我心里焦急万分。”姚先生说，在预订启程的前一日，他还没有得到购物中心的答复，多次要求与新任经理面谈也被拒绝。

无奈，他紧急向上一级领导以发微信的方式反映情况，还是音信全无。考虑到如果延期自己将遭受数万元经济损失，加上原



来的经理曾经答应过让他休假，第二天，他便“先走为上”，并且一口气休完10天的婚假。

休假期间，姚先生心里并不踏实，一直念叨着跟购物中心请假这件事，但购物中心在这段时间未与他联系。事后，姚先生得知，在他休假的当天，新任经理便将他负责的工作安排给了其他两位员工。

休完假期返回岗位上班的姚先生一进购物中心，即收到购物中心以旷工为由的警告，同时告知他若不自行离职将做开除处理。

姚先生没按购物中心说的做，5天后即7月24日，他就收到了购物中心人事部出具的以旷工为由解除其劳动合同的告知书。姚先生不同意购物中心的做法，再次以邮件形式向购物中心人事部反映自己的意见，仍然没人理他。

单位辩称照章办事 员工质疑制度效力

好好的工作说没就没了，还要顶个“旷工”被辞退的帽子。对于购物中心连个招呼都不打、直接撵人的做法，姚先生怎么也想不通。

为维护自己的合法权益，姚先生以购物中心故意剥夺员工休婚假权利、非法解除劳动合同为由，将购物中心起诉到了通州区劳动争议仲裁委员会进行仲裁，要求购物中心赔偿其因非法解除劳动合同、非法扣除带薪婚假的经济赔偿。

举证期间，姚先生找到了当初答应他休假的主管经理，求其帮助出具书面材料证明。这位经理为其出具证明，上面写：“姚先生已经进行过口头请假了”。

谁知，在交换证据时，购物中心上级领导看到了该主管经理给姚先生出具的证明，当即把已经调到购物中心其他部门任职的这位经理叫来，好好地训斥批评一顿，并要求其写出书面检查。

庭审中，购物中心答辩称，其认可姚先生于2014年5月5日至2015年7月24日期间在中心工作，

双方存在劳动关系。但是，购物中心并没有剥夺其休婚假的权利。单位要求的只是让他延期休假，并非不允许其休假。

购物中心在答辩中称，由于姚先生违反单位规章制度，在没有经单位领导批准的情况下私自休假10天，该行为属于严重违反劳动纪律和规章制度的行为，并给单位带来了不利影响和后果，所以，购物中心与姚先生解除劳动合同的行为是理所当然，合情合理合法的，不属于违法解除劳动合同关系。

为此，购物中心提交了《员工手册》、《员工手册签收单》、《请假单》等证据予以证实。其中，《员工手册》载明：婚假至少提前十个工作日填写请假单，连同有关证明复印件，经部门批准后送人力资源部核准。

《员工手册签收单》载明：本人确认收到并愿意遵守《员工手册》内的内容和规定。落款处有姚先生的签名。《请假单》载明：姚先生自2015年7月9日至18日申请婚假，所在部门意见、人力资源部意见及主管领导审批意见栏均为空白。

对于购物中心的说法，姚先生虽然对其提供的相关证据的真实性予以认可，但提出该《员工手册》的制定没有经过民主程序，对其没有约束力。况且，购物中心也无证据证明这些规章制度经过合法民主程序制定的，因此，购物中心按照这样的规章制度解除其劳动关系是违法行为。

规章制度存在瑕疵 据此裁人属于违法

仲裁委审理认为，姚先生与购物中心的争议焦点之一，是单位据以解除双方劳动关系的内部规章制度是否合法有效。按照相关法律规定，单位内部规章制度是否有效须符合以下三点：一是内容不违法，二是经过民主程序制定，三是在职工中进行过公示。这三点相辅相成，缺一不可。

既然如此，姚先生又对购物中心所依据的规章制度的制定过程存在异议，仲裁庭要求单位出

示相关的经过民主程序制定规章制度的证据材料，但购物中心无法出示。

由此，仲裁庭审理认为，如果用人单位以劳动者违反规章制度为由与其解除劳动合同，单位须提供合法有效的制度依据和事实依据。而这起劳动争议，购物中心没有提供其规章制度经过民主程序制定的证据，故应承担举证不能的责任，其依据内部规章制度解除姚先生劳动关系的做法是违法的。

依据《劳动合同法》第四十七条、第八十七条和《劳动争议调解仲裁法》第四十二条第四款的规定，裁决购物中心应当按照经济补偿金标准的二倍向职工姚先生支付赔偿金19920元。由于《企业职工带薪年休假实施办法》第三条规定，职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假。姚先生于2014年5月5日入职该购物中心，所以对其要求购物中心支付其2014年5月5日至2015年12月31日期间未休年休工资的请求，因不符合支付条件不予支持。

针对这起劳动纠纷，有关法律人士剖析认为，目前关于婚假问题，国家虽然没有统一明确的规定，主要是各个用人单位根据自身具体情况来执行。但对于用人单位来说，休婚假是人之常情，在工作允许的情况下应该让职工享受，这也是对职工合法权益的保护。

另外，对于职工或者用人单位来说，职工的行为如何算作旷工？并不是由任何人来定义的，而由单位制度定义。本案中，姚先生的请假行为是否符合购物中心的请假制度？这与是否休婚假无关，而是与请假制度有关。同时，用人单位的请假制度是否经过了法定的民主程序？是否让每个员工都知道这项制度？都是一个疑问。所以说，用人单位要想提升管理水平、将大多数凝聚在一起，应该首先从完善劳动管理制度做起，在合理合法的情况下安排职工的工作和休假，这既是职工权益的保护，也是对企业权益的保护。

【法律咨询台】

修眼镜弄坏鼻托 商家有责赔款百元

典型案例

随着电脑、手机的普及，许多年轻人都视力下降，成为了“眼镜一族”。于是，买眼镜、洗眼镜、修眼镜者便多了起来。前不久，李女士到延庆县某眼镜店修眼镜产生了消费纠纷，在延庆消协的调解下，为她挽回经济损失100元。

家住延庆的消费者李女士常年佩戴眼镜，由于工作时不小心，不慎将眼镜架摔坏，一条眼镜腿摔折了。为不影响工作生活，她来到延庆某眼镜店修眼镜。

没想到，商家在修眼镜的过程中，不慎将眼镜框上的鼻托弄坏了。李女士当即要求商家赔偿，商家说可以给她便宜点换个镜框。李女士不同意，觉得商家敷衍她。况且，这个镜框是李女士非常喜欢的，她不同意换。

于是，李女士来到延庆消协，请消协工作人员帮忙调解。消协工作人员来到眼镜店，和李女士及商家面对面进行调解，经过工作人员耐心解释，商家同意赔偿李女士100元经济损失，李女士对此也表示接受。

工商提醒

延庆工商分局在此提示广大消费者，在配眼镜及修眼镜时，应注意以下几点。

第一，选择正规眼镜店。消费者在配眼镜或者修眼镜时，应该选择证照齐全，有配镜资质的眼镜店，避免到路边没有资质的商店配眼镜。否则，所配眼镜不仅起不到提高视力的作用，长时间佩戴这种眼镜还会导致视力下降。另外，没有资质的眼镜店在维修眼镜过程中，还可能将眼镜损坏。那样，消费者就得不偿失了。

第二，选择适合自己的镜框。消费者在决定配眼镜后，一般要先经过专业验光师的验光，在确定镜片的度数之后，再挑选合适的镜框。消费者在挑选镜框时，尽量对着镜子进行试戴，因为并不是所有漂亮的镜框都适合每个人的脸型，消费者要根据自己的脸型的大小，眼睛之间的瞳距进行选择。

第三，留存相关票据。消费者在配好眼镜或修好眼镜付款后，要留存好交款凭证和收据，确保出现问题时，可以通过票据进行维权。另外，新度数的眼镜对于消费者来说都有一个适应的过程，可能刚配好的一两天不太适应，但是，如果长时间仍感觉不适应眼镜的话，消费者要尽快到眼镜店进行检测，确保配到合适的眼镜。

马延景

