

# 未经批准即擅自出国连休7天年假 员工因旷工被辞退索赔被驳回

□本报记者 杨琳琳 通讯员 王文敬

日常生活中，很多职工都知道自己有带薪年假的权利。然而，因为对单位请假制度与请假程序不了解，或者不清楚年休假究竟该怎么休，稍有不慎就会产生一些误会甚至纠纷。近日，北京市海淀区法院就审理了这样一起案件。

在北京一家科技公司工作的高先生，因在休假前未获得公司同意，即利用出国的机会，将出国旅游的时间与年休假的时间连在一块儿休了。事后，公司以高先生旷工为由解除了他的劳动合同。

高先生不服公司决定将其诉至法院，要求支付违法解除劳动合同赔偿金25万元。海淀法院审理后，判决驳回了他的诉讼请求。

## 基本案情

高先生诉称，2018年11月他向公司提交了《因私出国审批表》，载明于2019年1月出国旅游7天，并获得相关领导审批通过。此后，在休假前一日他又向公司提交《请假申请单》，请休7天年假。但是，因公司领导未及时处理。待他休假结束后，部门经理才审批同意他人休假请求，而公司主管副总经理批复不同意他的年休假请求。

接下来，公司以高先生旷工

7天为由解除其劳动合同。高先生认为，公司系违法解除劳动合同，要求公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金25万元。

公司辩称，员工能否休带薪年假，需要公司根据工作情况统筹安排。根据《员工手册》和《考勤管理制度》规定，高先生应获得部门经理和主管副总两级审批通过后方可休假。高先生虽提交了《请假申请单》，但在未获得两级领导批准的情况下擅自休假，应认定为旷工。再者，高先生于2018年11月即决定出国休假，其仅提交了出国审批手续，直到其休假前一天才提出休年假申请，这反映出高先生并不希望按照正常请假审批手续进行休假的主观故意。因出国审查和年假审批是两套不同的审批手续，两者的审批负责人不同，不能相互替代。

法院审理认为，根据《职工带薪年休假条例》第5条第1款的规定，高先生休带薪年假应事先取得公司的审批同意。《员工手册》及《考勤管理制度》规定，高先生需提前填报《请假申请单》并经部门领导及公司主管领导两级审批同意后方可休假。现在，高先生的年休假申请并未获得公司领导审批同意，事后亦未获得公司领导的追认，其未经

批准就擅自休假的行为实属不当。

此外，按照公司规定，《请假申请单》的休假审批流程与《因私出国审批表》的出国审批流程，二者审批部门和审批人员不尽相同，不能相互替代。高先生在休假申请未获批准的情况下擅自出国休假，违反了公司的规章制度，应当认定为旷工。鉴于其连续旷工达7日之久，公司以此为由解除劳动合同并无不当。最终，法院判决驳回高先生诉讼请求。

法院宣判后，高先生提出上诉。二审法院审理后，判决维持原判。

## 法官说法

高先生的案件终于结束了，但它同时带来一些疑问：在工作中，劳动者究竟该如何正确休带薪年假呢？对此，审理本案的法官给出了一些解释。

### 一、带薪年假不是想什么时候休就什么时候休

《职工带薪年休假条例》第5条第1款、第2款规定：“单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安

排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。”

上述规定表明，年休假可以当年休，也可以跨年休。休年休假应事先取得用人单位的同意，劳动者不能擅自休假。

本案中，高先生在休年休假前未征得公司的同意即擅自休假，休假结束后亦未能得到公司的追认，致使自己陷入被动，最终因旷工被公司辞退，且无法获得经济补偿或赔偿。

### 二、没有休带薪年假该怎么办？

《职工带薪年休假条例》第5条第3款规定：“单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。”

因此，就应休未休的年休假，除劳动者正常工作期间的工资收入外，用人单位应额外支付劳动者200%的工资。另外，需要注意的是如果用人单位已安排休年休假，但劳动者因本人原因未休的，用人单位无需支付未休年休假工资差额。

# 符合签无固定期限合同却未签已签的固定期限合同仍有效

编辑同志：

我在一家公司连续工作满10年后，双方又签订了一份为期5年的固定期限劳动合同。时过半年后，我为自己当初没有与公司签订无固定期限劳动合同感到后悔。

请问：在我没有任何证据的情况下，能否以公司存在欺诈、胁迫行为，主张上述固定期限劳动合同无效，要求公司重新与我签订无固定期限劳动合同？

读者：钟婷婷

钟婷婷读者：

你与公司为期5年的固定期限劳动合同有效，你不得要求公司重新签订无固定期限劳动合同。

一方面，你与公司协商一致

可以继续订立固定期限劳动合同。

《劳动合同法》第十四条第二款规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。”

《劳动合同法实施条例》第十一条也指出：“除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。”

以上规定表明，在符合相关规定的情形下，劳动者有选择签订无固定期限劳动合同的权利，但并不排除双方当事人可以协商一致继续订立固定期限劳动合同。与之对应，你虽然符合与公司订立无固定期限劳动合同的条件，可是，由于你又与公司签订了固定期限劳动合同，意味着双方之间已经就此“协商一致”。

另一方面，若想否决议已签订

的合同，你必须就公司存在欺诈、胁迫行为承担举证责任。

《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条规定：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”

正因为你已经与公司续签固定期限劳动合同，你又主张系受公司欺诈、胁迫而为之，所以，你必须就此承担举证责任。如果你不能提供任何证据，那就必须承担不利的后果。

廖春梅 法官

# 东城仲裁院“重调慎裁”力促劳动关系和谐

为提升劳动人事争议调解仲裁工作质效，快速止争促和，东城区劳动人事争议仲裁院将“重调解，慎裁决”理念贯穿案件办理全过程，在新冠肺炎疫情防控期间推出“一案四调”工作法，紧紧抓住立案前、庭审前、庭审中和庭审后四个重要时间节点，耐心引导当事人理性表达利益诉求，积极促成双方调解，达到快速消解矛盾、维护劳动关系和谐稳定效果。

今年以来，在新冠肺炎疫情期间，北京福地凰城酒店管理有限公司经营出现问题，东城仲裁院近一个月内陆续收到该公司41名职工递交的仲裁申请书，请求公司支付工资和经济补偿金。

面对该群体讨薪案件，东城仲裁院积极采取三项举措促成双方调解：

### 一是畅通“绿色通道”。

安排业务骨干指导填写立案材料，第一时间完成案件审批，联系法律援助为符合条件当事人提供专业法律咨询和无偿案件代理服务，指派调解经验丰富的副庭长承办该案。

### 二是加强沟通协调，庭前预判调解可行性。

开庭前仲裁员多次通过电话和劳动者代表及公司负责人交流，释法说理，帮助双方分析案情，引导劳动者体谅疫情对公司产生的影响，降低心理预期，引导公司承担应尽义务，合理支付劳动者工资和经济补偿金，有效帮助双方找到调解突破点。

### 三是强化案件分析，分批次调解。

仲裁员逐一分析劳动者诉求，将案件依据案情复杂程度和调解难易程度分成两类，安排情况类似、诉求一致的19名劳动者统一进行第一批次庭前调解，并利用第一批次庭前调解成功案例引导诉求多样、情况复杂的22名劳动者分别进行一对一的“背靠背”调解，仲裁员有针对性地进行法律知识普及，帮助每位劳动者制定专属化调解方案，平稳、快速、和谐地化解了纠纷，帮助劳动者追回工资及经济补偿金200余万元，得到当事人的高度肯定。

下一步，东城仲裁院将继续探索调解工作潜力，推陈出新，实现高速化解矛盾纠纷目标。

通讯员 刘芮娜

# 不事先告知职业危害 公司应赔偿员工损失

看到一家化工公司招聘技术工人的广告，杨某千里迢迢来到公司应聘并顺利通过。公司给他安排的工作岗位是橡胶生产车间，双方签订了3年期的劳动合同。杨某上班后每天要接触粉尘、丁二烯、正己烷等物质，半年后才知这些东西对人体健康有很大危害。

由于应聘时公司没有说明工作岗位将面临的危害，在劳动合同中也没有写明，杨某就找到公司负责人讨说法，并提出要调整工作岗位。该负责人解释说，橡胶生产工作只是气味难闻，对身体没有太大影响，不同意他的要求。如果他不从安排，只能解除劳动合同。

为此，双方发生争议。杨某虽

然想离职，但又想免除应聘时所花费的差旅费，一时不知道如何处理？

## 法律分析

首先，杨某享有知情权，该公司违反了法律的强制性规定。

《劳动合同法》第8条规定：“用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。”

《职业病防治法》第34条第1款规定：“用人单位与劳动者订立劳动合同（含聘用合同，下同）时，

应当将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知劳动者，并在劳动合同中写明，不得隐瞒或者欺骗。”该条第2款规定：“劳动者在已订立劳动合同期间因工作岗位要求或者工作内容变更，从事与所订立劳动合同中未告知的存在职业病危害的作业时，用人单位应当依照前款规定，向劳动者履行如实告知的义务，并协商变更原劳动合同相关条款。”

上述规定均是强制性规定，用人单位必须严格遵守。本案中，杨某因工作所接触到的粉尘、丁二烯、正己烷等已被国家列入《职业病危害因素分类目录》，公司在招聘未履行告知义务，也未在劳动合同中写明，显然是违法的。

其次，公司应当为杨某调整岗位，且无权解聘杨某。

《职业病防治法》第34条第3款规定，用人单位未就职业病危害履行告知义务的，“劳动者有权拒绝从事存在职业病危害的作业，用人单位不得因此解除与劳动者所订立的劳动合同”。很显然，依照该规定，在杨某拒绝继续从事该岗位工作而又不愿辞职的情况下，公司应当为其调整工作岗位，而无权单方解除劳动合同。

再次，如果杨某想解除合同，应主张该劳动合同无效，并要求该公司承担赔偿损失和支付补偿金的责任。

《劳动合同法》第26条第1款规定，违反法律、行政法规强制性规定的劳动合同无效或部分无

效。第38条第(5)项规定，用人单位因本法第26条第1款规定的情形致使劳动合同无效的，劳动者可以解除劳动合同。第46条第(1)项规定，劳动者依照本法第38条规定解除劳动合同的，用人单位应当支付经济补偿。第86条规定：劳动合同依照本法第26条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

根据以上规定，杨某可以向劳动争议仲裁机构申请确认劳动合同无效，并要求公司赔偿其因参加应聘和前往上班所发生的差旅费等损失。之后，杨某还可以依法解除该劳动合同、要求公司依法向其支付经济补偿金。

潘家永 律师