

# 因父病危请假被拒 员工辞职索要补偿 法院判决员工胜诉是道德绑架吗?

□本报记者 赵新政

一般来说,如果劳动者主动辞职,用人单位是不需要支付离职经济补偿的。段琬玲(化名)的情况比较特殊,她因公司拒绝其续假照料病危的父亲,随后向劳动争议仲裁委员会请求裁决与公司解除劳动关系。此时,她尚不清楚自己究竟是主动辞职还是被迫离职。

段琬玲认为,她因实际需要才向公司提出续假请求,公司不准其休假系不近情理、故意刁难,这也是她被迫离职的主要原因。公司则认为,其只要求段琬玲如期返岗完善请假手续,并未逼她解除劳动关系。一审法院认定公司这样做是对员工的苛求,并判令公司向段琬玲支付离职经济补偿,属于道德绑架。

公司上诉称,段琬玲请假陪护父亲,其已批准5天事假,尽到了一般道德义务。而公司成立的目的是经营获取利润,段琬玲长时间休假势必会耽误经营,让其返岗并无不当。二审法院认为,公司的行为与社会主义核心价值观的要求不符,有悖于传统的孝文化,既不合情也不合理,故于1月12日判决驳回公司上诉,维持原判。

## 员工请假陪护父亲 期满后后续假被拒

2017年4月14日,段琬玲进入一家建筑装饰公司从事销售工作。2019年4月1日,双方再次签订劳动合同。合同约定:本合同自2019年4月1日起生效,至2020年4月1日终止,为期1年;工资组成结构:基本工资2000元/月+浮动报酬500+满勤奖200+提成工资。工资发放形式为:基本工资按月发放,提成工资按实际提交经审核无误后发放。

2019年10月31日,因父亲病危,段琬玲向公司请假。公司批准其休假至同年11月3日。同年11月5日,段琬玲再次请假,想休假至11月10日,但公司未批准。

2019年11月7日,公司发送微信通知段琬玲:“如果明天不上班就算自动离职”。第二天,公司又向段琬玲发送通知,要求其回公司完善请假手续。

2019年11月9日,段琬玲的父亲因病去世,她未再回公司上班。此后不久,段琬玲向劳动争议仲裁委员会申请仲裁,请求裁决与公司解除劳动关系,由公司向其支付离职经济补偿。2020年4月1日,仲裁委裁决驳回其全部仲裁请求。

## 公司行为违背伦理 一审判其支付补偿

段琬玲不服仲裁裁决,向一审法院提起诉讼。

段琬玲的诉讼请求是:判令双方之间的劳动关系于2019年11月8日解除、公司向其支付2019年4月份至10月被克扣的工资1802元、经济补偿金17910元。

一审法院认为,劳动者的合法权益受法律保护。本案中,段琬玲于2019年11月5日提交的续假申请未获批准,却在2019年11月7日收到公司的通知“如果明天不上班就算自动离职”。2019年11月8日,公司在明知段琬玲父亲病重的情况下,发出通知要求其返回工作岗位完善请假手续。鉴于段琬玲的父亲于2019年11月9日过世的事实,可以认定公司提出的要求是对段琬玲的苛求。

一审法院认为,段琬玲在父亲去世后未到公司上班,其申请仲裁时请求解除劳动关系,应视为与公司协商一致解除劳动关系,故认定双方之间的劳动关系于2019年11月8日解除。

关于段琬玲主张的公司未支

付工资,因其庭审时自认2019年10月的提成工资已于2020年1月1日发放,且其提交的借记卡账户历史明细清单显示,其每月实际收入远远高于其基本工资,故一审法院不采信其公司克扣工资的主张。

关于经济补偿金,根据段琬玲的在职期限及月均工资,经核算总额为17910元。依据《劳动合同法》第36条、第46条、第47条及相关法律规定,一审法院判决双方之间的劳动关系于2019年11月8日解除、公司自判决生效之日起十日内支付段琬玲解除劳动合同经济补偿金17910元。

## 公司不服一审判决 称其属于道德绑架

公司不服一审法院判决,向二审法院上诉请求予以撤销,或改判其无需支付相应的经济补偿费用。其理由如下:

一是一审法院认定事实错误。

因段琬玲连续多天未到公司上班。2019年11月7日,公司工作人员通过微信联系她,发送的内容是:“段姐:你明天要上班。如果明天不上班就算自动离职。”次日,公司的工作人员通过微信向其发送一份公司盖章的通知,告知其请假时间早已届满,要求其返回工作岗位并完善请假手续,否则视为旷工。段琬玲确认已经收到公司盖章的通知。

公司认为,公司工作人员2019年11月7日向段琬玲发送的微信信息,不能代表公司行为,公司并未授权该员工享有人事任免的权利。因此,不能直接认定是公司行为。2019年11月8日,公司工作人员向段琬玲发送的书面通知,是公司的真实意思表示,因为该份通知书上有公司盖章,而且内容是要求段琬玲返回工作岗位并完善请假手续,并未要求解除双方的劳动关系。

事实上,公司在市区设立多家销售店面,每个销售店面都安排一个销售专员,段琬玲的职责是销售专员。由于销售店面的工作岗位是一个萝卜一个坑,段琬玲长时间离开工作岗位使得销售店面无法正常营业,直接导致公司遭受经济损失。公司工作人员发送微信的目的,是要求其返回工作岗位。工作人员发送的自动离职,不能代表公司行为。公司发送的盖章通知内容明确,在表达意思有冲突的情况下应以此为准。

二是一审法院适用法律错

误。

一审法院认为,公司在明知段琬玲父亲病重的情况下,通知其返回工作岗位完善请假手续,是对她的苛求。事实上,本公司严格按照劳动法律法规开展经营活动,劳动法律法规并未强制性规定在劳动者亲属生病就医时,劳动者可以违反公司规章制度进行请假,且用人单位不得要求劳动者返回工作岗位并完善请假手续。

本案中,段琬玲以医院陪护为由已经休过一次假,公司不批准其第二次休假的原因是其工作岗位一个萝卜一个坑,其长时间不到岗必然侵害公司的经营利益。况且,公司不同意其第二次请假没有违反法律规定。

同时,公司向段琬玲发送通知的行为是建立在合法用工的情况下,并未侵犯劳动者的合法权益,而且公司要求段琬玲的返岗时间在其父亲过世之前。由此看来,一审法院认为公司发通知的行为对段琬玲构成苛求,显然存在道德绑架用人单位的情形。

此外,一审法院认为,段琬玲仲裁时请求解除劳动关系系双方协商一致,据此判决公司向其支付经济补偿金属适用法律错误。因为,在劳动关系存续期间,公司并未要求解除双方之间的劳动关系。恰恰相反,公司在段琬玲请假手续不规范的情况下,还发送盖章通知要求她返回工作岗位。而其收到通知后未返回工作岗位,应当归责于其自己。

公司认为,段琬玲提起劳动

仲裁,第一项申请就是裁决解除与公司之间的劳动关系。因此,要求解除劳动关系的主体是段琬玲,并非一审法院认定的双方协商解除劳动关系。根据法律规定,公司没有支付经济补偿金的法律责任。

## 二审维持一审判决 判令公司支付补偿

二审法院审理认为,段琬玲因父亲病危需要陪护向公司申请事假理由正当,且其已经按照公司规定的方式提出了续假申请。而公司强调经营利润,在员工直系亲属病危时对员工的请假申请不予批准,并通知“如果明天不上班就算自动离职”,该行为与社会主义核心价值观的要求不符,有悖于传统的孝文化,既不合情也不合理。

公司主张其已尽到一般道德义务,不批准段琬玲的事假申请并无不当,二审法院不能认同。

另外,公司于2019年11月7日通过微信通知段琬玲“如果明天不上班就算自动离职”,结合公司在原审中自认其未向段琬玲发放2019年10月31日后工资的事实,可以认定公司2019年11月7日向段琬玲发送的微信,具有解除劳动关系的意思表示。在此情况下,原审认定双方协商一致于2019年11月8日解除劳动关系,并判决公司支付段琬玲经济补偿金,有事实和法律依据。

鉴于一审判决认定事实清楚,适用法律正确,应予维持。近日,二审法院判决驳回公司上诉,维持原判。

## 哪些劳动争议 可以申请先予执行?

常律师:

您好!

请问哪些劳动争议可以申请先予执行?

感谢您的答复。

答:

根据《劳动争议调解仲裁法》第四十四条的规定,劳动争议可以申请先予执行,但需要符合以下条件:

(一)需要是追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案件;

(二)当事人需要主动提出

申请;

(三)当事人之间权利义务关系明确;

(四)不先予执行将严重影响申请人的生活。

北京司法大讲堂 常鸿律师事务所 协办  
**常律师信箱**  
免费咨询热线:  
**13601074357**  
lawyerchang@188.com



## 公司在筹办中“夭折” 筹办人承担赔偿责任

编辑同志:

朱某等4人发起、筹办公司时招收我为员工。在上班时间和上班地点,由于工作原因,我意外受伤。这次意外不仅让我花去3万余元医疗费用,还落下10级伤残。前不久,该公司又因多种因素“夭折”了,没有成立。

请问:在我没有办理工伤保险的情况下,该向谁索要赔偿?

读者:林淑怡

林淑怡读者:

你可以向朱某等索要民事赔偿,但并非工伤赔偿。

一方面,筹办中的公司没有为员工办理工伤保险的法定义务。

《工伤保险条例》第二条规定:“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户应当依照本条例规定参加工伤保险,为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。”

《劳动法》第二条指出:“在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织与之形成劳动关系的劳动者,适用本法。”即只有已经依法成立的用人单位才具备用工主体资格,才有为员工办理工伤保险的法定义务,筹办中的企业、个体经济组织由于还不是依法成立的用人单位,不属于合法的用工主体,不能与劳动者产生劳动关系。

结合本案,虽然你在公司筹办阶段便已入职,可由于公司没有法人资格,甚至后来已经“夭折”,表明公司还不成为“用人单位”,不属于办理工伤保险的义务主体。

另一方面,朱某等应当承担民事赔偿责任。

你与公司不存在劳动关系,但并不排除你与发起人朱某等个人之间存在劳务关系。

《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十一条、《最高人民法院关于适用〈公司法〉若干问题的规定(三)》第四条分别规定:“雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害,雇主应当承担赔偿责任。”“公司因故未成立,债权人请求全体或者部分发起人设立公司行为所产生的费用和债务承担连带清偿责任的,人民法院应予支持。”

你在上班时间和上班地点,由于工作原因受到伤害,属于从事雇佣活动中受到伤害的范畴,因此,你有权要求朱某等人承担赔偿责任。

廖春梅 法官