

请假未获批准，员工因送病危岳父就医未到岗上班

公司以旷工为由辞退员工属违法

□本报记者 赵新政

“我的妻子是独生女，岳父岳母年事已高。在接到岳父病危通知书后，我立即向公司请假，业务主管以工作任务紧急、人手不够为由不予批准。即使如此，我当天仍然没有到岗上班，为岳父转院就医一事忙活一整天。”耿金霆（化名）说，他第二天到公司补假，业务主管仍不同意，双方吵了一架。

紧接着，公司以耿金霆旷工为由解除其劳动关系，双方由此产生劳动争议。法院审理本案时，公司辩称，其并非仅因旷工一事辞退耿金霆，原因还有其工作出现差错、辱骂业务主管、扰乱公司管理秩序等。基于以上原因，由于其系合法解除劳动关系，故不应支付经济赔偿。

二审法院认为，耿金霆请假事出有因，其作为家中唯一男士，护送病危岳父转院无可厚非。而公司作为用人单位除合理安排工作外，亦应对其具体困难存有怜悯之心，若如此情再不准假，则事假制度无设立之必要。鉴于公司未尽普通善良人之义务，对于员工请假过于严苛，且在解除劳动关系中存有过错，故于近日判决其向耿金霆支付经济赔偿39108元。

员工岳父病危转院 请休事假未获批准

2015年11月29日，耿金霆进入公司工作，双方签订过多份劳动合同，最后一份劳动合同期限为2019年11月29日至2021年11月28日，其中约定耿金霆的岗位为检验员，月薪为2800元。其在公司工作至2020年12月27日。

2020年12月28日，公司以耿金霆在同年12月26日无故旷工一天，并在同年12月27日工作时间和工作场所多次对同事进行辱骂、威胁、恐吓、严重扰乱正常工作秩序为由，书面通知解除其劳动合同。

耿金霆认为，公司构成违法解除劳动合同，应当向其支付赔偿39108元。其理由是自己曾经使用微信向业务主管请假，未考勤当日其系带近亲属去医院紧急抢救并非无故旷工，而公司拒绝其请求属于严苛管理、不近人情。退一步说，即使其未考勤当日计为旷工，根据公司的规章制度需连续旷工两天方能解除劳动合同。

再者，次日上班后，耿金霆找到业务主管盛某某，向其解释为何昨日缺勤而非辱骂。公司所

提供之证人，均表示未听清耿金霆与盛某某的具体对话，不能认定其在辱骂盛某某。即使其在工作期间与领导和同事的沟通方式上存有不足之处，但现有证据无法证明其行为对公司的正常工作秩序造成了严重影响，已达严重违反公司规章制度、足以解除劳动关系的程度。公司擅自单方解除双方之间劳动关系属违法解除，理应支付赔偿。

公司指证员工违纪 员工逐一进行反驳

耿金霆不服公司解聘决定，向劳动争议仲裁机构申请仲裁。经审理，仲裁裁决公司向耿金霆支付违法解除劳动合同赔偿金39108元。公司不服该裁决诉至一审法院。

公司诉称，其解除耿金霆的劳动关系合法有据。其证据分别是：

1.工作差错处罚通告、设备订货合同及出库发货单设备采购合同。证明耿金霆在工作中有差错，在检验中没有做好把关，发给合同相对方的机器是有返修痕迹的机器，导致公司失去了客户所在地的市场，在外罚通告上有耿金霆本人的签字。

耿金霆称，其确在通告上签字，但这是公司的罚款，员工必须签字。不过，在通告上可以看出，他是罚款最少的一个。至于机器是否是二手货，无法查证。其已经向公司反映过设备上有痕迹的问题，而他仅仅是一个检验员，无权决定该设备是否可以出厂。因此，他对此次差错不负主要责任。另外，《员工守则》载明通告2次才可以解除劳动合同，其不符合该条件。

2.《员工守则》、劳动合同。证明耿金霆知道《员工守则》内容并承诺遵守。《员工守则》规定：“严禁在办公区域喧哗斗殴。”“对同仁暴力威胁恐吓的，开除。擅离职守者，开除。”

耿金霆对上述证据的真实性认可，但解聘通知上的辱骂行为在《员工守则》中没有记载。在公司有较多检验员的情况下，公司以人手不够这个理由不准其请假不合理。

3.指纹考勤记录。证明耿金霆在2020年12月26日旷工。

耿金霆称，其当日没有上班事出有因，不应认定为旷工。其岳父被下达病危通知书后需于次日住院，但病人无法行走，需要他背到医院。其岳父母仅有一个女儿，因此，其在履行了请假手续后没有到岗上班。

对于耿金霆是否对业务主管盛某某存在暴力恐吓威胁行为，其本人予以否认。3位证人表示没听清他与盛某某之间的对话。

公司管理过于严苛 辞退员工存在过错

一审法院认为，劳动者应当遵守用人单位的规章制度，服从用人单位的正常管理。根据双方的陈述，耿金霆虽已向单位领导请假，但单位领导并未准假，此种情况下其不来上班，确实属于旷工行为。再者，耿金霆在自己已经发生旷工的情况下，理应对单位领导进行解释并承认自己的错误，而其非但没有积极沟通、承认错误，反而与领导争吵，且对领导有辱骂等恶劣行为。因其行为已经严重违反劳动纪律，公司依据其规章制度解除其劳动关系并无不当，故判决公司无需向其支付赔偿金。

耿金霆不服该判决提起上

诉，二审法院认为，劳动合同具有鲜明的人身依附性和工作安排上的从属性的特点。在劳动合同履行期间，用人单位处于管理者的地位，无疑对劳动者具有管理权，对劳动者违反劳动纪律的行为同样具有进行惩戒的权利。在劳动合同履行期间，用人单位及劳动者均负有切实、充分、妥善履行合同的义务。劳动者有善意履行职务、自觉维护用人单位的劳动秩序、遵守用人单位的规章制度的义务，同时对用人单位能够善意、宽容、合理地履行管理权抱有的合理期待。

从本案现有证据及在案事实可见，耿金霆因陪护癌症晚期的岳父送院救治，于微信工作群中先后向其主管请求请假，并二次恳求因事情紧急，望能准假。2020年12月26日又向其主管披露请假原因，因帮岳父转院而请假并表示实在没有办法，望其批准，其主管则断然拒绝称“无组织无纪律，成何体统”。

2020年12月27日，耿金霆上班后找其主管补假，遭拒绝后，恼羞成怒，出言不逊，行为欠妥，扰乱了公司正常的工作秩序，理当受到公司的相应处罚，然处罚形式多种多样，作出解除劳动合同的处分系对劳动者最为严厉的惩戒措施，用人单位应当审慎为之。

纵观本案，耿金霆请假，事出有因，其配偶为独女，其为家中唯一男士，护送病情危急的岳父转院，无可厚非，公司作为用人单位除合理安排工作外，亦应对员工的具体困难存有怜悯之心。若如耿金霆此情再不准假，则公司事假制度也无设立之必要。

鉴于本案中，公司作为用人单位未尽普通善良人之义务，对于员工准假过于严苛在先，致本案纷争，而耿金霆之行为不当在后，公司作为用人单位在解除双方劳动关系中存有差错，未能维护和谐稳定的劳动关系，理当支付解除劳动合同之赔偿金。另当指出，耿金霆亦应反省自身行为，其与上级、同事沟通失当，行为蛮横，致矛盾升级，理应吸取教训，以防再犯。综上，二审法院判决撤销原判，公司向耿金霆支付违法解除劳动合同赔偿金人民币39108元。

公司“改头换面” 员工工作年限连续计算

编辑同志：

我在一家公司工作三年后，公司因发展和经营需要变更了名称。我虽与新公司重新签订了书面劳动合同，但仍在原工作场所、工作岗位工作，工资待遇也保持不变。如今，新公司决定将我解聘，但在计算经济补偿金时以其已经改换名称、经营范围为由，否认我之前3年的工作年限。

请问：公司的做法对吗？ 读者：王思思

王思思读者：

公司的做法是错误的。

《劳动合同法实施条例》第十条规定：“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。”

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十六条规定：“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，原用人单位未支付经济补偿，劳动者依据劳动合同法第三十八条规定与用人单位解除劳动合同，或者用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的，人民法院应予支持。用人单位符合下列情形之一，应当认定属于‘劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作’：（一）劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作，劳动合同主体由原用人单位变更为用人单位；（二）用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动；（三）因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动；（四）用人单位及其关联企业或劳动者轮流订立劳动合同；（五）其他合理情形。”

根据上述规定，正因为你在原工作场所、工作岗位工作，工资待遇保持不变，只不过是用工主体由原公司变更为新公司，甚至变更的原因完全与你无关、你根本无法左右，故应当认定属于“非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”，即公司不得借口已经“改头换面”而否认你此前3年的工作年限。

廖春梅 法官

参加公司倡议的爬山活动受伤，能否享受工伤待遇？

读者吉莉莉向本报反映说，她所在公司曾倡议员工参加爬山活动，明确要求应从水泥大路爬至海拔500米标志处。参加员工需在出发点、终点扫码，然后通过计时、计步的方式，报公司决出胜者，公司统一奖励。同时还要求员工应在半个月内在业余时间自愿参加，逾期视为弃权。近日，她利用一个周日下午前往爬山，但不慎摔倒受伤。

她想知道：这种情况下，她能否享受工伤待遇？

法律分析

吉莉莉不能享受工伤待遇。《工伤保险条例》第一条规定：“为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的员工获得医疗救治和经济补偿，促进工伤预防和职业康复，分散用人单位的工伤风险，制定本条例。”即其立法宗旨之一是“因工作”。

有鉴于此，《工伤保险条例》第十四条、第十五条关于认定工伤以及视同工伤的情形中，除在抢险救灾等维护国家利益、

公共利益活动中受到伤害；原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的外，均强调与工作有关。

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第四条第二项关于“员工参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动受到伤害的”，社会保险行政部门认定为工伤的，人民法院应予支持，同样表明必须与工作有关。

那么，吉莉莉参加的爬山活

动是否与工作有关呢？回答是否定的：一方面，该活动明确员工自愿参加，即可以参加也可以不参加，当属倡议性健身活动，不具有强制性；另一方面，该活动只要求参加员工利用业余时间即非上班时间完成，仅采用员工在出发点、终点扫码，通过计时、计步的方式决出胜者，公司没有参与现场组织，不具有工作安排的性质；再一方面，吉莉莉在周日下午前往爬山时不慎摔倒受伤，并非发生在工作时间、工作地点。

廖春梅 法官