

职工请假未获批离岗遭辞退 法律明确这些辞退行为违法

情形1]

职工因情况紧急未完成请假手续离岗，公司不分原因将其解雇属违法

接到在老家居住的父亲突发脑梗住院的消息，闫利立即向公司申请在2024年10月14日至22日休9天事假。当时，公司人力资源部负责人王某在外出差，她便安排闫利找公司总经理签字并拍照发给她。王某还特别告知，公司《员工手册》明确规定，职工休事假的请假单要有总经理签字，若未经该项审批擅自离岗按旷工处理。

闫利联系公司总经理请假签字时，总经理表示：“把请假单放办公桌就行。”考虑到父亲病情危重，闫利在未拿到书面批准的请假单的情况下于当晚赶回在外省的老家。

2024年10月19日，王某联系闫利，要求他返岗补办事假手续，否则，按旷工处理。闫利向王某发送其在医院照顾父亲的手机定位，并解释称其父亲一直在检查治疗中暂时无法返岗。同年10月23日，闫利仍未返岗。公司向他发送通知，要求两天后必须返岗就旷工事实进行解释说明，否则，将依法解除劳动合同。

2024年10月25日，闫利按照要求返回公司。同时，他向公司提交父亲的住院病历、往返老家的车票等证明材料，证明延迟两天返岗是因为父亲病重暂时不能离开。第二天，公司以“连续旷工10天”为由与他解除劳动关系。

本案经仲裁审理，裁决公司行为构成违法，应向闫利支付违法解除劳动关系赔偿金6万元。

评析]

因父亲病重住院，闫利请假照顾系人之常情。其因情况紧急未按公司规定办理完请假手续离岗，但该情形属于在合理、可行范围内以必要方式提交请假申请，并非故意旷工。此后，当公司发出通知，闫利亦按要求返

闫利、郝嵩等职工所在公司规定：职工累计旷工3天以上视为严重违反规章制度，单位有权予以辞退并不支付经济补偿。然而，对于何谓旷工，尤其是职工因事请假未获批准离岗是否构成旷工，双方产生了争议。本文通过分析用人单位行使休假审批权是否遵循合理、合法原则，对4类拒绝职工请假不为法律支持的情形作出了解读。

岗，同时向公司详细说明情况，并提交父亲的住院相关材料。由此看来，即便闫利在请假程序上存在瑕疵，但其并无旷工故意，公司据此解除其劳动关系显属不当，缺乏合理性，应当支付违法解除劳动合同赔偿金。

情形2]

职工请休病假，公司要求做手术期间返岗违背公序良俗

郝嵩因业余健身导致右膝损伤，经医院检查诊断为右膝前交叉韧带断裂、软骨损伤，医生建议尽快进行手术治疗。就在他准备向公司请假的当晚，医院要求他次日尽快办理住院手续。考虑到医院床位和手术排期紧张，他即刻向其主管提交休病假两周进行膝盖手术的申请。然而，在他住院做手术期间，公司通过邮件等方式要求他返岗。对此，他均未回复，公司则以他构成旷工为由与其解除劳动关系。

本案经郝嵩提起仲裁申请及起诉，法院最终判决公司向其支付违法解除劳动关系赔偿金20万元。

评析]

用人单位对劳动者的事假虽具有审批权，但该项权力的使用应当依法进行，需遵守法律规定的公序良俗原则。即使与劳动者解除劳动关系，相应事由亦应符合法律规定。本案中，郝嵩收到手术通知后向其主管请假表明要进行膝盖手术，在该期间内公司应体现对郝嵩的基本尊重和人文关怀。然而，公司在明知郝嵩因身体原因无法返岗的情况下要求其返岗，并将该期间错误认定为

旷工进而将其解聘，这样做显然构成违法。

情形3]

行使请假审批权缺乏善意，公司违法解除劳动关系应予赔偿

徐闯系物业公司保安。该公司考勤管理细则规定，职工累计旷工3天以上视为严重违反规章制度和劳动纪律，公司有权辞退。2025年1月6日，徐闯因母亲病重向其主管提交请假单后赶回外地老家，其请假时间为1月6日至13日。按照徐闯“做二休一”的排班情况计算，其中7日、10日、13日系他的休息日。岂料，徐闯休完丧假于1月15日返回公司上班后，公司却于1月31日以他旷工累计已达3天以上为由将其解聘。

本案经法院判决，公司支付徐闯违法解除劳动关系赔偿金7.5万元。

评析]

用人单位作为管理者对劳动者具有管理权、对劳动者提出的请假申请具有审批权。然而，用人单位行使管理权的边界和行使方式应存有善意。当劳动者遇到困难请假时，用人单位对于假期审核应尽普通善良人之义务并应尊重民俗、体恤职工。本案中，徐闯老家在外地，路途耗时较多，扣除3天丧假和休息日，其实际只请3天事假，属合理期间范围，公司不予批准且按旷工处理显然不近人情，亦有违事假制度设立之目的。因公司构成违法解除劳动合同，故法院判决公司应向徐闯支付经济赔偿金。

情形4]

提前请休婚假在婚礼前一天被驳，公司剥夺职工婚假缺乏正当性

杨颖系电商公司职工，其按计划于2024年12月举办婚礼。为确保请婚假事宜获得公司同意，其提前两个月与主管沟通请假事宜，并按请假程序提交了3天婚假和3天事假的申请。然而，就在其举行婚礼的前一天，其婚假申请竟然被公司驳回。待其办理完婚礼返岗时，特意向公司提供了自己的结婚证和婚礼现场照片等证据，但公司仍视其为旷工，并以严重违纪为由将其辞退。

杨颖提起劳动争议仲裁后，本案法院最终判决公司向她支付违法解除劳动关系赔偿金4.6万元。

评析]

《劳动合同法》第三十九条规定，劳动者严重违反规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。旷工通常被视为严重违反公司规章制度的行为，若在符合相关规定的情况下，公司有权以此为由与劳动者解除劳动关系。而婚假是法律赋予劳动者的一项基本权益，当劳动者的婚假权与用人单位的婚假审批权在时间上发生矛盾时，应综合双方的利益协商解决。若协商不成，用人单位应遵循依法、合理原则进行处理。

本案中，杨颖提前两个月向公司递交婚假申请，其已经给予公司足够的时间合理安排有关工作，公司对此亦未提出异议。岂料，直到杨颖一切准备就绪，在举办婚礼的前一天，公司才做出不同意其婚假申请的决定，显然于情于理均说不通。鉴于公司未能证明杨颖旷工对其造成实质影响，公司剥夺其婚假核心权益的行为不具有正当性，加之其并无主观过错，相应行为不构成严重违纪，法院依法判决公司承担赔偿责任。

(文中人物系化名)

杨学友 检察官

遭遇第三人侵权
提供劳务者向谁索赔？

编辑同志：

我是一名退休职工。前年从单位退休后，我应聘到小区附近的一家餐馆做勤杂工。一天，我在收拾餐桌过程中，被起身准备离开的客人徐某撞倒跌伤，住院治疗20多天。伤愈后，我要求餐馆老板刘某赔偿医药费等相关损失，但被对方拒绝。刘某的理由是其本人并非加害人，此事与他无关。

请问：我究竟应当向谁索要赔偿？

读者：尹月英（化名）

尹月英读者：

《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32条第1款规定：“用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。”由此来看，您与刘某之间应当属于劳务关系。

劳务关系，是指提供劳务一方在一定或不特定的期间内，接受雇主的指挥与安排，为其提供特定或不特定的劳务，雇佣人接受受雇人提供的劳务并按约定给付报酬的权利义务关系。劳务关系的权利义务受民法调整，发生纠纷后可以按照一般民事侵权责任处理。

《民法典》第1192条第2款规定：“提供劳务期间，因第三人的行为造成提供劳务一方损害的，提供劳务一方有权请求第三人承担侵权责任，也有权请求接受劳务一方给予补偿。接受劳务一方给予补偿后，可以向第三人追偿。”

上述规定提供了两套求偿方案，即您在提供劳务期间因第三人的侵权行为遭受损害，既可以请求侵权人徐某承担侵权损害赔偿责任，也可以请求老板刘某给予补偿。但应当明确的是，赔偿并不等同于补偿。赔偿一般是实行“填平”原则，即损失多少赔多少；而补偿仅是给付损失中的一部分。所以，餐馆老板刘某对您的损失无需全额赔付，可以只给予适当的补偿。刘某对您进行补偿后可以向侵权人徐某进行追偿。

因此，若想获得高额赔偿，建议您直接向侵权人徐某主张侵权赔偿责任，要求其赔偿的项目包括医疗费、护理费、交通费、营养费、住院伙食补助费等为治疗和康复支出的合理费用，以及因误工减少的收入。造成残疾的，还应当赔偿辅助器具费和残疾赔偿金。

张兆利 律师

超市把正式职工转为派遣工，这种行为是否合法？

读者叶明华（化名）在咨询时说，她于2024年7月应聘至某连锁超市工作，工作岗位为理货员。工作期间，她需要遵守超市的规章制度，但入职时超市未与她签订书面劳动合同。3个月后，某劳务派遣公司与她订立了书面劳动合同，合同期限为2年，但她的工作地点、工作岗位等均未发生变化。其前7个月的工资是由连锁超市发放的，后来转由劳务派遣公司负责发放。此外，因入职1年多来两家单位一直未给她上社会保险，她现在想提出辞职。

她想知道：自己是否可以主张与连锁超市之间存在劳动关系？如果存在劳动关系，她辞职时可以主张哪些权利？

法律分析

叶明华所遇到的情况属于逆

向劳务派遣。所谓逆向劳务派遣，是指用人单位原本与劳动者建立了劳动关系，却在劳动关系存续期间让劳动者与劳务派遣公司签订劳动合同，且劳动者所从事的劳动岗位并不符合劳务派遣用工形式。实践中，有些用人单位试图通过逆向劳务派遣来逃避法定责任和义务，其实是徒劳的。

《劳动合同法》第六十六条规定：第一款、第二款规定：“劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。”“前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用

工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。”

本案中，首先，叶明华与连锁超市之间已经建立了事实劳动关系。叶明华入职后从事连锁超市安排的工作，接受连锁超市的管理，符合事实劳动关系的构成要件。其次，连锁超市把叶明华作为派遣工使用是错误的。叶明华在连锁超市从事的理货员工作系连锁超市业务的重要组成部分，也是主营业务岗位，并非辅助性岗位，更不是临时性的工作和替代性工作，不符合劳务派遣关于工作岗位和工作性质的相关规定，故连锁超市对叶明华的用工形式只能是劳动合同用工，而不能采用劳务派遣用工形式。

由于连锁超市与叶明华之间

建立了劳动关系，故叶明华在辞职时可以主张以下权利：一是根据《劳动合同法》第八十二条“用人单位自用工之日起超过1个月不满1年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资”之规定，要求连锁超市支付二倍工资差额；二是要求连锁超市补缴社会保险；三是连锁超市的做法侵犯了叶明华的社会保险等权益，叶明华可以要求其支付经济补偿金。

另外，如果叶明华不想辞职的话，可以根据《劳动合同法》第十四条第三款“用人单位自用工之日起满1年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同”之规定，要求与连锁超市订立无固定期限劳动合同。

潘家永 律师