



员工请假未被批准,公司能否将未出勤认定为旷工?

【经典案例】

胡某系某科技公司员工,双方签订过劳动合同,合同最后续签至2018年9月27日。胡某于2018年2月6日请假回家,且已经提前1个月向组长以口头方式向组长报备,组长只同意其自2018年2月9日开始请假,但其2月6日已离开。2018年2月23日春节过后,胡某回到科技公司上班,但公司以胡某工作期间无故旷工为由解除与胡某的劳动合同。2018年3月12日,胡某向上海市浦东新区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求公司支付:1、违法解除劳动合同赔偿金40,000元;2、2018年1月26日至2月5日工资1,300元。仲裁裁决公司支付胡某2018年1月26日至2月5日工资1,242元;对原告其余请求不予支持。双方均不服仲裁裁决,遂起诉至法院。

一审法院判处被告科技公司于本判决生效之日起十日内支付原告胡某2018年1月26日至2月5日期间工资1,242元,并驳回胡某其余诉求。胡某不服,提出上诉,二审法院驳回上诉,维持原判。胡某不服判决,申请再审。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为:员工口头向上级请假未被批准,公司是否应视之为旷工?

胡某认为,其已按照公司规定的流程提前一个月请假,且工作期间从未见过规章制度,平时请假也只需要向组长口头报备、并不需要书面手续,如果公司不准假应当告知其。公司准予其请假后又称其旷工并解除劳动合同,解除通知也未送达到其,故公司构成违法解除。

公司认为,胡某并未按照公司请假流程请假,根据“科技公司处《请假管理办法》规定:1. 员工请假均须先办理请假手续 2. 员工请假未经权责主管核准的视为旷职 3. 员工未依《请假管理办法》请假或未经有权主管书面同意准假而未出勤为旷职,在职期间累计旷职三天,给予违纪免职。”其2月6日至8日离开公司未经批准,属于旷工,故公司解除其劳动合同合法。

法院认为,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有责任提供证据加以证明。没有证据或证据不足以证明当事人的事实主张的,由负有举证责任的当事人承担不利后果。本案中胡某于2017年2月6日至2月8日期间未出勤工作,其虽主张曾口头向班组长请假获得批准,但该主张遭科技公司否认,胡某也未提供相应证据予以证明组长已同意其2018年2月6日开始请假,且从其仲裁庭审时的陈述来看,显然组长并未同意其2018年2月6日就开始请假。胡某的行为违反科技公司处相关规章制度,也违反作为劳动者应当遵守的基本劳动纪律,鉴于胡某未经领导核准2018年2月6日至8日未出勤,应属旷工,科技公司根据规章制度解除双方的劳动合同,并无不当。故法院驳回胡某的再审申请。

【律师说法】

《中华人民共和国劳动合同法》规定:“第三十九条劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:(二)严重违反用人单位的规章制度的;”本案中胡某的行为构成旷工,且在职期间累计旷工三天,违反了科技公司处《请假管理办法》,故科技公司解除与胡某的劳动合同完全合法。

根据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第二条规定:“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有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的,由负有举证责任的当事人承担不利后果。”本案中胡某称自己请假已得组长批准,且未见过公司相关规章制度,但其并未提供证据证明组长已同意其2018年2月6日请假,而科技公司提供的《请假管理办法》以及证明科技公司处相关规章制度均在公示栏公告的公示栏照片六份作为证据得到了法院的认可。因此法院驳回胡某再审理求并无不当。

通过本案例需要提醒员工:在公司就职前应充分了解公司规制制度,在工作中按公司规定办事。此外,口头请假的行为通常难以证明,在发生争议时容易因无法举证导致相应的主张得不到支持。因此,员工请假应尽量以书面形式报备,同时由有权责的主管书面批准,以便作为证据。

案例来源:(2019)沪民申178号 文章有删改



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com