



海都故事绘

编者按:现实生活中,难免会遇到一些紧急情况,没走完请假流程就离岗,会被视为旷工吗?会不会被解除劳动合同呢?女职工因先兆流产请假,单位不批准还开除,这种做法合理吗?员工因合理申诉反被指“污蔑”,企业以“违纪”为名对员工的正当申诉施以解雇重罚,劳动者应如何维护自身权益呢?本期《海都故事绘》三个案例涉及员工被开除引发的纠纷问题,且看法院是如何判决的。



因父亲突发脑梗离岗 男子遭解雇

广州一男子因父亲突发脑梗,没走完请假流程就离岗,结果被视为旷工遭解雇。这样合法吗?日前,广州市中级人民法院就公布了这样一起案例。

法院审理 公司违法解除劳动关系 赔偿6万余元

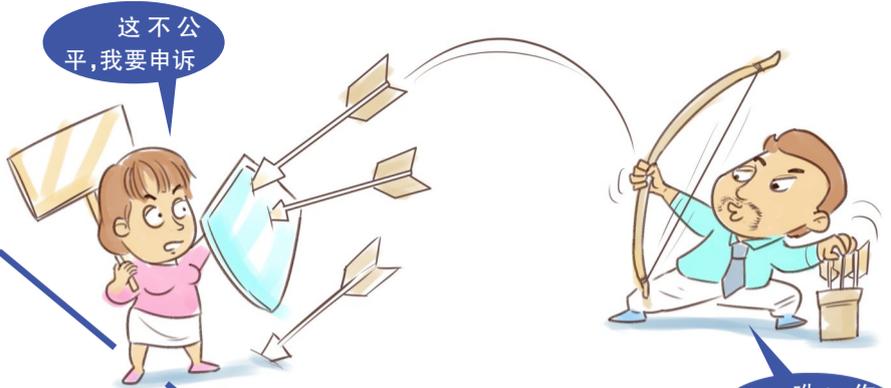
严某是某公司员工。某日正在上班的严某接到父亲突发脑梗住院的消息,便向公司人事申请从次日开始休事假9天。人事正巧有事外出,便让严某找总经理签字并拍照发给他。严某找总经理签字,总经理让他“放桌上就行”。因父亲身在外省老家,心急如焚的严某未完成请假手续便于当天下班后乘车返回老家。严某返岗的第二天,公司便向严某发送《解除劳动合同通知书》,以严某连续旷工10天为由,解除劳动合同。严某对公司的处理不服,申请劳动仲裁。仲裁委裁决公司一次性支付严某违法解除劳动合同赔偿金6万余元。公司不服该仲裁结果,提起诉讼,请求判决其无需向严某支付违法解除劳动合同赔偿金。

广州市花都区人民法院审理后一审判决:公司向严某支付违法解除劳动合同赔偿金6万余元。公司不服,提起上诉。广州市中级人民法院二审判决:驳回上诉,维持原判。

法官说法 用人单位应合理行使用工管理权

法官表示,劳动者因特殊紧急情况需要请假,用人单位应合理行使用工管理权,在善意可行的限度内对合理请假行为予以理解和宽容,有效保障劳动者的休假权,让员工感受到人性化管理的关怀。而劳动者在工作中也应当自觉遵守公司管理规定,请假前做好沟通、履行必要手续、交接好工作,避免因自身行为给公司生产经营造成负面影响。双方共同努力,相互理解,推动构建友善和谐的劳动关系。

(信息时报 广州市中级人民法院)



先兆流产请假 单位不批准还开除

闫女士在北京一家文化传播公司工作多年,并签订有劳动合同。闫女士怀孕后身体不适,经医院确诊为先兆流产,建议休假14天,于是她向公司提出请假假。

北京市第三中级人民法院法官介绍,公司认为闫某之前已经休过了几天病假,根据公司的规章制度不能再继续休病假,所以就没有再审批她这个假期。

从微信聊天记录可以看出,公司的态度非常强硬,“批不了,你请假时间已经太长了,要不你过来上班,要不你过来办离职”。最后,公司以闫女士违反请假制度,病假超期旷工为由与其解除劳动合同。

法院审理 单位违法 应赔付职工72000多元

法院审理后认为,劳动者的合法权益受法律保护,闫女士处于孕期,其因先兆流产向公司请病假,并提交了病假条,公司以其违反公司制度、旷工为由,与其解除劳动合同没有法律依据。

法院最后认定,用人单位与闫女士解除劳动合同是违法解除,判决用人单位向闫女士支付违法解除劳动合同赔偿金及请假期间差额工资72000多元。



法官说法 应最大限度保障 女职工孕期合理休假

法官表示,本案中,公司不同意闫某的病假申请已然不妥,后又径行以闫某未经批准病假视为旷工、违反单位规章制度为由解除双方劳动合同,不具备合理性及合法性,构成违法解除。

本案系以司法保障、支持女职工生育的典型案。女职工在孕期过程中因身体不适请休病假,用人单位应秉持“以人为本”的理念,遵循友善、宽容、合理原则进行审批,最大限度保障女职工孕期的合理休假。本案从女职工生育权益的保护出发,对其病假的合理性及必要性进行审查,直接否定了用人单位的不合理拒假乃至解除劳动合同行为,以司法助力生育友好型社会的建设。

(央视新闻)

合理申诉不公 反被指“污蔑” 员工还被辞退

林某系某公司的职员,产假期间其所在部门整体被撤销。2023年11月8日,公司向林某出具调岗通知书,林某两次表示拒绝,公司分别给予林某两次记过处分。

根据该公司员工手册规定,当员工认为个人利益受到不应有的侵犯,或对公司的经营管理措施有不同意见,或发现有违反公司各项规定的行为时,可向所属部门或直接向公司高层申诉。同年12月5日,林某向公司领导发送邮件,反馈其“受到公司不公正待遇”等。3天后,公司以林某多次违反劳动纪律,且在公司内部污蔑其他人员等为由,解除与林某的劳动合同。林某认为公司解除行为违法,遂提起仲裁诉讼,要求恢复双方劳动关系等。

法院审理 公司以员工正当申诉为由 解除劳动合同违法

一审法院认为林某提出个人意见,是员工的正常权益,符合员工的行为准则,公司解除行为违法,故判决恢复双方劳动关系。公司不服,上诉至上海一中院。

上海一中院经审理认为,根据公司规章制度规定,员工有提起申诉的权利。林某认为个人利益受到侵害而向公司领导进行申诉,措辞无明显不当之处,不存在对同事恶意攻击造成较大伤害,或不正当利用投诉、举报渠道,恶意捏造事实中伤他人,公开或私下散布谣言,诋毁他人名誉等情形,公司对员工正当申诉应具有容忍义务,公司以员工正当申诉为由解除劳动合同的行为违法。最终判决驳回上诉,维持原判。

法官说法 用人单位对劳动者的申诉 具有一定容忍义务

法官表示,劳动者在劳动关系存续期间,认为自身权益受损而向公司提出申诉,是劳动者维护自身合法权益的重要手段之一。通过申诉,劳动者可以向公司明确指出其权益受到侵害的具体情况,要求公司采取措施予以纠正。用人单位对劳动者的申诉具有一定的容忍义务,应予以认真对待,仔细甄别劳动者申诉的合理性,不能随意以劳动者违反劳动纪律、不服从公司管理等为由对劳动者进行处罚,依法依规、合理适当地行使企业用工管理。

法官也特别提醒,劳动者在进行申诉时,需注意言辞的恰当性和申诉渠道的正当性,不应超过合理限度。申诉言论不应存在恶意攻击、散布谣言等内容,更不得违反法律法规相关规定。

(最高人民法院新闻局、上海市高级人民法院等)

你被开除了 合法吗?