

请婚假未获批强行休假构成旷工吗

朱兰英 周斌

以案说法

休婚假本是件开心的事情,我国《劳动法》也明确保障劳动者婚假权利,不过未细化审批规则。实践中,若婚假审批不通过往往引发劳动争议,各地判决尺度也有所差异:有的法院支持企业依规范管理,有的则倾向保护劳动者核心权益。这背后,折射出企业经营权与劳动者休假权的矛盾——当员工合法婚假遭遇公司“业务需要”的拒批理由,甚至被冠以“旷工”名头,该如何应对?双方权益又该如何平衡?

【事件回顾】

婚礼请柬发了,酒店订好了,婚假却不批——换作是你,会怎么办? 2019年春节前夕,上海某货运公司员工王天一貌似就面临这样的难题。他原本计划在1月25日至2月3日休婚假,但公司以“春节业务繁忙”为由拒绝批准,由此陷入两难。最终,他选择强行休假,结果被公司以“旷工”为由解雇,一场劳动争议由此爆发。

王天一于2014年入职该公司,担任海运客服。2018年10月,公司已批准他2019年1月30日至2月15日赴澳大利亚旅行。同年12月,他因要结婚申请调整休假时间,希望改在1月25日至2月3日休10天婚假。公司表示春节期间业务繁忙,人手不足,拒绝了他的调整请求,要求他按原计划休假或另选时间。但王天一认为婚假是法定权利,坚持按自己的安排休假,并于1月25日起擅自离岗。公司多次通知其

返岗未果,最终在2月1日以其“连续旷工6天”(实际认定3天)构成严重违纪为由解除劳动合同。

王天一不服,申请劳动仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金8万余元。仲裁部分支持其请求,裁决公司赔偿6.4万元。但双方均不服,诉至法院。法院审理后认为,公司《员工手册》明确规定请假需审批,王天一签字确认知晓该规定。虽然婚假未规定提前申请期限,但公司因业务旺季合理拒批并无不当。王天一在未获批准且被要求返岗的情况下仍缺勤,已构成旷工,公司依规解除劳动合同合法。

这一判决引发广泛讨论——婚假到底能不能“强行休”?因拒批婚假争议以“旷工”为由开除员工合法吗?毕竟,对此问题的看法未有一致定论。北京的一起案例判决结果则与上述王天一的经历大相径庭:北京某公司电商板块的员工杨女士计划于2023年11月举办婚礼,提前两个月多次与主管沟通请婚假事宜,并按公司程序提交了3天婚假和1天事假的申请。然而,在婚礼前一天,她的婚假申请竟然被公司驳回。即便后续返岗时她提供了结婚证和婚礼现场照片作为证明,公司仍视其为旷工并以“严重违纪”为由将她辞退。杨女士提起劳动仲裁,要求公司支付未发的绩效工资及赔偿金。对仲裁结果不服,公司诉至法院。最终法院判决公司向杨某赔偿绩效和赔偿金共计36750元。

值得注意的是,不同地区对婚假的规定也存在差异。这些不同判决也反映出,当前《劳动法》实践中,如何平衡企业经营自主权与劳动者休假权仍存在较大争议。

专家点评

企业应审慎行使审批权

日常生活中,婚丧假常被一同提及。尽管员工休婚丧假都需符合法定条件,但丧假的时间安排具有特定性;而对于员工的婚假计划,单位虽有权根据工作安排决定是否批准,却不能滥用这一权利,这涉及公司经营权和员工休假权的平衡。上述两案中,公司均拒绝批准员工的休假申请,员工径自休假后,公司都按旷工处理,然而法院的判决却截然不同。这是为什么呢?

首先,从程序正当性来看,对企业审批权边界的认定不同。上海案中,企业依据合法有效的《员工手册》拒批获得支持,法院认为,王天一将休假时间变更至春节高峰期,客观上增加了运营风险。公司制度规定超5天假期需提前30天申请,而其仅提前28天申请,且未证明存在紧急必要性,因此企业基于生产经营需要行使合理审批权被认定为合法。北京案中,杨女士完全遵守程序却被临时拒批,企业未能证明运营受到实质影响,法院认为“婚礼日期”具有人身不可调整性,公司剥夺员工婚假核心权益的行为构成根本违约。

其次,从旷工认定的核心来看,员工的过错程度存在差异。上海案中,员工存在明显过错,公司多次书面通知其返岗,且其本可利用已批准的假期覆盖婚假需求,却拒绝调整,这种故意对抗

管理指令的行为被定性为“恶意旷工”。北京案中,企业拒批时,员工的婚礼筹备已完成(包括请柬发出、酒店付款),员工无主观过错,故不构成旷工。

第三,在权益平衡时,需兼顾行业特性与生活利益的权重。上海案中,货运业春节旺季的特殊性被采纳,法院认可春节前货量激增、人手调配困难的行业特性,认为企业要求调整婚假时间具有商业合理性,且公司提出了用已批旅行假抵婚假的替代方案,仍保障了员工的权利。北京案中,由于婚假的本质是保障婚姻仪式的完成,而杨女士的婚礼日期涉及亲友约定、场地预订等不可变更因素,企业未提供替代方案,直接剥夺了员工的休假权。

总之,两案差异的本质在于法院对“企业经营管理权”与“劳动者生活核心权益”的平衡。当企业制度合法、程序正当、拒批具有实质经营必要性时,法院会支持企业拒批;当企业滥用审批权、侵害员工婚姻仪式核心利益时,法院则不支持其拒批。

建议企业通过精细化制度明确权利边界,通过协商程序实现实质公平,而非简单依赖审批权。员工也需避免“权利绝对化”思维,同时保存好已预订婚礼等相关证据。双方在诚信框架下才能减少冲突。

连续工作超八小时闭眼休息三分钟是否违规

朱兰英

【案件回放】

2021年3月,余某入职品某公司任店长,负责管理该公司位于某广场的门店。2024年9月26日,品某公司区域经理通过微信告知余某“工号于当日删除”。双方均确认劳动关系于当日解除。

品某公司主张余某存在工作管理失职行为,具体包括:2024年9月某日,余某在工作时间、店内尚有顾客购物的情况下,公然坐于收银台位睡觉,被商场工作人员发现投诉至品某公司微信对接群;2024年8月某日,余某管理的门店在营业时间内关闭门店,严重影响商场管理制度,进而严重影响品某公司品牌形象,致使其不能顺利在该商场继续租赁,发生严重损失,故品某公司依据罚则规定解除与余某的劳动合同关系。

余某则主张,2024年9月某日被商场人员投诉一事确实存在,但其从早晨9时30分开始上班至晚上10时30分下班,当天门店所有工作均由其一人完成。当天上班已超过8小时,出现生理性疲惫,因为工作太累,坐在凳子上歇了一会,实际没有睡着。且品某公司也无证据证明自己没有接待客人,客人进来时自己有接待,只是太累就坐了一下,闭眼休息了3分钟而已。至于2024年8月某日闭店一事,是当日店内仅一名店员,其上厕所期间短暂关门。

余某认为品某公司与自己解除劳动合同关系违法,故向劳动争议仲裁委员会申请仲裁,请求品某公司支付工资差额、住房补贴及违法解除劳动合同赔偿金,劳动仲裁委支持了余某的诉求。品某公司不服,诉至法院。

【法院判决】

广州市南沙区人民法院审理认为,2024年9月某日余某在品某公司处已连续工作超过8小时。在此期间,品某公司未有证据证明显示其有安排人员可临时顶岗和替岗,给予余某合理休息时间的情形。在连续工作超8小时的情况下,余某身体出现疲惫,闭眼休息是正常生理现象。品某公司虽提供了视频,但该时长为2秒的视频仅显示余某手扶着头闭着眼靠在背板上,不足以证明余某处于长时间睡眠状态,也未能显示影响门店正常的销售工作和造成直接经济损失。

至于品某公司主张的余某在管理门店的营业时间内关闭门店,但根据品某公司提供的微信群聊记录,商场人员询问为何店关门时,余某回复“厕所”。余某已对关店原因作出合理解释,并非无故关闭门店。

综上,余某上述行为并非严重过错,品某公司未对此作出警告或者其他处分,且品某公司亦无证据证明余某带来了严重损失,品某公司据此解除与余某的劳动合同,缺乏事实及法律依据,构成违法解除劳动合同,依法应向余某支付违法解除劳动合同赔偿金。

法院一审判决:品某公司向余某一次性支付工资差额217.2元、住房补贴3000元、违法解除劳动合同赔偿金49572.24元,并驳回品某公司的全部诉讼请求。该案适用小额诉讼程序审理,判决现已生效。



日前,勉县勉阳街道家门口就业服务驿站揭牌,打通公共就业服务“最后一公里”。目前,该县已建成5家家门口就业服务驿站,7月底将覆盖全县九个镇办。通讯员 张鸿雁 摄

“内部关系”办理职工医保? 女子被骗2万余元

张振雷 王娅飞 高渡



“发现被骗了之后,天天睡不着觉。没想到这么快,民警就抓到了骗子,还把钱给追回来了,这下我终于能睡个安稳觉了!”6月30日上午,刚刚拿回被骗钱款的安徽巢湖市民张某,拿着一面印有“公正执法热心为民 正义卫士社会良心”的锦旗送到办案民警手中。这温暖的一幕,还要从2天前巢湖市公安局民警破获的一起诈骗案说起。

6月28日一大早,张某急匆匆地来到巢湖市公安局派出所报案。原来,张某患有多种慢性病,平时医药费用高,一直苦于没有职工医疗保险,无法享受更高的医疗保障待遇。

今年5月,犯罪嫌疑人昌某得知张某情况后,便通过二人共同的熟人杨某,联系到了张某,自称其在医保部门有关系,可以帮助张某办理职工医保,但是需要缴纳办理费用并收取中介费,再三叮嘱张某这是“暗箱操作”,千万

不能告诉任何人。张某信以为真,先后向昌某转账共计28100元。满心期待的张某等待了一段时间后,发现职工医保迟迟没有办下来,便多次询问昌某办理进度。刚开始昌某还打包票让张某放心,并且以已经进入到最后审批阶段为由搪塞张某。

随着时间越拖越久,张某逐渐起了疑心,通过咨询医保部门工作人员,发现自己并不符合办理职工医疗保险的条件。于是,她再次联系昌某,这一次昌某彻底失联了,张某这才意识到自己被骗。

根据张某提供的信息,巢湖市公安局民警迅速展开侦查工作,通过深入分析研判,很快锁定了犯罪嫌疑人昌某的藏匿地点。6月29日,经过一夜的蹲守,民警将昌某抓获。面对铁一般的证据,昌某如实供述了其诈骗张某的犯罪事实。

经查,昌某曾是医保部门临时工作人员,负责办理职工医保工作,离职后一直无业在家。由于没有固定收入,再加上昌某花销毫无节制,很快便欠下几十万元的债务。当昌某得知张某情况后,明知其不符合办理职工医保的条件,还主动找到她,利用自己曾经的工作经历骗取她的信任,实施诈骗。骗得钱款后,昌某当晚就用于享乐消费。

案件告破后,办案民警并未就此止步。为了尽快挽回群众损失,他们积极与昌某家属沟通协调。最终,在民警的多番努力下,昌某家人退还了张某的全部被骗钱款。

目前,昌某已被依法刑事拘留,案件正在进一步侦办中。

典型案例

西安市雁塔区第一届集体协商竞赛落幕

本报讯(全媒体记者 李旭东)7月18日,由西安市雁塔区总工会主办的雁塔区第一届集体协商竞赛圆满落幕。决赛中,4支队伍通过实战化演练,充分展现了集体协商的智慧与技巧。辖区各街道、园区基层工会干部、重点企业职工代表及工商联会员企业代表等150余人到场观摩。

本次竞赛自5月启动,经过两个多月的筹备。雁塔区总工会在竞赛案例设计中首次纳入新就业形态劳动者权益保护和技能人才

薪酬协商内容,设置预赛、决赛两个阶段,重点考察参赛队伍对劳动法律法规、企业用工管理及协商技巧的综合运用能力。来自辖区各街道、园区的10支代表队经过激烈角逐,最终4支队伍凭借扎实专业功底晋级决赛。

决赛围绕专精特新“小巨人”企业职工的现实关切展开模拟协商,议题涵盖“技术工人薪资调整”“创新成果奖励”“技能津贴补助”“职工子女托管”等。参赛选手分别扮演“职工方”与“行政方”代表,

运用政策解读、数据分析、情理交融等方式进行协商博弈。选手们既坚守维护职工权益的立场,又兼顾企业可持续发展的实际,展现了“以法为据、以理服人、以情聚力”的协商技巧。

雁塔区总工会未来将着力构建“竞赛+培训+实践”长效机制,持续推动集体协商工作向规范化、专业化、实效化发展,进一步扩大集体协商覆盖面,为构建和谐稳定劳动关系、优化区域营商环境、保障职工权益注入新动能。



雇主责任险是什么?它有什么用?日前,北京金融法院发布《关于促进雇主责任险更好发挥保险保障作用、强化中小企业及劳动者权益保护的指引》。这份指引将帮助保险公司、雇主和雇员更好理解、运用雇主责任险。

雇主责任险是一种重要的商业保险,主要保障企业雇主,涵盖各类大中小型企业以及个体工商户等。当雇员在工作期间因工作原因遭受意外伤害或患职业病时,如果依法应由雇主承担经济赔偿责任,保险公司根据保险合同约定,向雇主支付保险赔偿金。

当前,传统就业需求持续上升,新就业形态迅速崛起,用工成本已成为影响企业经营发展的重要因素。雇主责任险,正是助力中小企业稳健发展的重要保障机制,对促进中小企业行稳致远具有重要的支撑作用。

保险条款改变日常用语通常含义限缩保险范围的,保险公司负有提示说明义务;保险合同签订后对工种认定的单方解释不能限制被保险人权益;雇主责任险中投保人与投保清单人员应存在真实雇佣关系……北京金融法院通过梳理90余件涉雇主责任险案件,总结了此类保险产品购买、履约过程中易产生纠纷的重点环节。相关案件的处理结果,直接影响用人单位风险分担、劳动者权益保障。

“雇主责任险纠纷主要集中于劳动密集型产业,涵盖生产制造、服务保障、特殊用工及新业态等多个领域。”北京金融法院党组成员、副院长宋毅表示,雇主责任险引发的纠纷具有涉诉主体多元、法律关系复杂、行业标准差异明显等特点。

北京金融法院发布的一起典型案例显示,如果雇主所承担的责任是其与第三方劳务派遣公司之间的合同约定,这并非法定的雇主赔偿责任,不属于雇主责任险的赔偿范围。另一起案例,涉及某企业管理公司与某保险公司责任保险合同纠纷,投保人与投保清单中的雇员仅有雇佣合同而无真实雇佣关系,从而导致理赔遭拒。

“雇主对于雇佣关系的真实存在以及雇主所负赔偿责任,属于保险合同确定的责任范畴,负有举证责任,并应承担举证不利的法律后果。”北京金融法院立案庭副庭长厉莉说,投保雇主责任险的前提,是投保人对与自己有雇佣关系的劳动者具有保险利益,无真实雇佣关系投保雇主责任险不仅违反保险法的相关规定,而且涉嫌保险诈骗等犯罪,可能会被追究刑事责任。

企业购买雇主责任险需注意哪些重点事项?企业应严格规范投保,确保保险合同合法有效。此外,企业应直接向保险机构购买雇主责任险,避免通过中间环节投保可能造成的信息不对称问题。

“保险事故发生后,企业应立即向保险公司报案,同时必须已经实际向雇员履行赔偿责任为前提。”宋毅表示,这是保险理赔“损失填平原则”的核心要求,即企业不能一边向保险公司索赔,一边拖欠员工赔偿。只有凭实际赔偿凭证,企业才能向保险公司申请理赔,确保保险金的给付与企业的实际损失相匹配。这一规定既保障了雇员的合法权益,也维护了保险市场的公平性和秩序性。

宋毅提醒,实践中,部分企业可能因业务繁忙或对理赔程序不熟悉而延误申请,雇员可主动提供工伤认定书、医疗费用清单等证明材料,协助企业完成理赔申请。若用人单位怠于行使理赔权利,雇员依法享有直接向承保保险公司申请理赔的权利。



近日,西安市莲湖区养老保险经办中心组织召开社会监督员工作座谈会,邀请社会监督员为该中心优化作风建设、提高服务参保职工和参保企业的经办服务水平建言献策。通讯员 张露茜 摄

从“往返奔波”到“云端和解”

——莲湖区“工会+法院”线上调解平台一站式化解劳动争议

本报全媒体记者 李旭东

只需一部手机,就能在线提交申请、上传材料、参与调解,实现“足不出户解纠纷”。

“我们的目标是把调解搬到线上,让数据多跑路,让劳动者少跑腿。”莲湖区总工会相关负责人介绍,劳动者通过线上平台提交申请后,工会和法院调解员会第一时间介入,通过视频连线组织双方协商。

“调解成功后,法院可在线进行司法确认,赋予调解协议法律效力。”莲湖区人民法院立案庭负责人雷丹表示,该工作室近九成的案件都是通过线上调解平台处理。平台通过身份认证系统确保当事人身份真实,调解笔录、协议及申请书可一键生成,保证了笔录证据链的完整。

湖北籍农民工胡冬(化名)对此深有感触。去年,他在西安从事外墙施工工程,工程结束后未能拿到相应劳动报酬,遂将企业诉至莲湖区人民法院。

今年春节前,调解员通过线上平台组织调解,仅用一次视频会议便促成双方达成一致,胡冬顺利拿到了4.9万元工资。“线上调解既节省时间,又避免了路途遥远来回奔波的问题,提供了极大便利。”胡冬说。

2024年,该工作室线上线下共成功调解劳动争议纠纷179件,为职工挽回经济损失近200万元。

线上调解的高效运转,离不开专业的调解队伍支撑。莲湖区总工会组建了一支

由法官、律师和工会干部组成的调解员团队,并通过常态化组织调解员观摩庭审、参加业务培训及交流研讨等方式,持续提升队伍化解矛盾纠纷的能力。

今年,莲湖区总工会还开展了“春风助企”活动,深入企业开展普法宣传,引导企业认识集体协商和厂务公开民主管理的重要性,平衡企业发展与职工权益保障,从源头减少劳动争议发生。

“‘工会+法院’线上调解平台,不仅是一条化解劳动争议的快速通道,更是新时代‘枫桥经验’的生动实践。”莲湖区总工会相关负责人表示,未来,区总工会将不断完善“工会+法院+检察院+司法+人社”劳动争议多元化解机制,推动劳动纠纷预防化解关口前移,畅通职工诉求反映和寻求帮助渠道,形成工作合力,切实提升维护职工合法权益的服务质效。

