

上海某公司诉王某劳动合同纠纷案

——用人单位的用工管理应遵守法律法规、尊重公序良俗

关键词：民事 劳动合同 用工管理权 合理边界 公序良俗 休息休假权 事假 丧假

基本案情

王某系上海某公司（以下简称公司）保安，做二休一。公司的考勤管理细则规定，员工请事假一天由主管领导审批，……连续三天以上（含三天）由公司总裁（总经理）审批；累计旷工三天以上（含三天）者，视为严重违反公司规章制度和劳动纪律，公司有权辞退，提前解除劳动合同并依法不予支付经济补偿。王某学习并签收了上述文件。

2020年1月6日，王某因父亲生病向主管提交请假单后回安徽老家，请假时间为1月6日至13日。次日，因公司告知未准假而返回，途中得知父亲去世，王某向主管汇报，主管让其安心回家料理后事，王某便再次回家。后公司未再联系王某，王某于1月14日返回上海，次日上班。2020年1月6日至14日期间，王某应出勤日期为6日、8日、9日、11日、12日、14日。2020年1月31日，公司向王某出具《解除劳动合同通知书》，以旷工累计达三天为由解除劳动合同。

王某于2020年3月27日申请仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金等，劳动人事争议仲裁委员会予以支持。公司不服该判决，诉至法院。上海市青浦区人民法院于2020年10月10日作出（2020）沪0118民初14509号民事判决：公司支付王某违法解除劳动合同赔偿金75,269.04元等。

公司不服一审判决，提起上诉，称对村委会出具的其父死亡及火化下葬证明存合理质疑。上海市第二中级人民法院于2020年12月15日作出（2020）沪02民终10692号民事判决：驳回上诉，维持原判。

裁判理由

法院生效判决认为，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。劳动者有自觉维护用人单位劳动秩序，遵守用人单位的规章制度的义务；用人单位管理权的边界和行使方式亦应善意、宽容及合理。

公司以王某旷工累计达三天为由解除劳动合同，是否构成违法解除，应审视王某是否存在相应违纪事实。王某工作做二休一，2020年1月6日至14日，其请假日期为6日至13日，应出勤日期为6日、8日、9日、11日、12日、14日。

对于6日，王某于该日早上提交请假手续，其主管签字同意，但迟至下午才报公司审批，次日才告知未获批准，因公司未及时行使审批权，6日不应认定为旷工。对于7日至13日，7日王某因公司未准假返回上海，途中得知父亲去世便再次回家办理丧事，至此，事假性质发生改变，转化为丧假事假并存，扣除三天丧假，王某实际事假天数为两天。王某请假事出有因，回老家为父亲操办丧事，符合中华民族传统人伦道德和善良风俗，无可厚非，且并未超过合理期限，公司应以普通善良人的宽容心、同理心加以对待。村委会出具的证明亦显示王某之父从去世到火化下葬尚在合理期间，尊重民俗，体恤员工的具体困难与不幸亦是用人单位应有之义。至于14日，不在请假期间范围，王某未到岗，公司可认定旷工。综上，王某旷工未达三天，公司系违法解除劳动合同。

裁判要旨

劳动者有自觉遵守用人单位规章制度的义务，而用人单位用工管理权的边界和行使方式亦应善意、宽容及合理，尊重法律法规及公序良俗。用工管理权合理边界审查应遵循合法性、正当性及合理性限度。劳动者因直系亲属死亡等紧迫事由向用人单位请事假，且未超过合理期间的，符合公序良俗，用人单位行使管理权时应秉持“普通善良人”之衡量标准，予以理解和尊重。劳动者已履行请假申报程序，用人单位未予准假，事后以劳动者擅自离岗、严重违反规章制度为由径行解雇，属于违法解除劳动合同。

关联索引

《中华人民共和国劳动合同法》第47条、第87条

一审：上海市青浦区人民法院（2020）沪0118民初14509号（2020年10月10日）

二审：上海市第二中级人民法院（2020）沪02民终10692号（2020年12月15日）