

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 177 回 员工申请事假时的处理方式

（撰稿人：殷利华）

2018 年 5 月 8 日

事假的概念，在中国劳动相关法律法规中并未出现，但却是用人单位人事管理中经常会用到的概念。少数用人单位考虑到人事管理的人性化会规定每年给与员工一定的带薪事假，但是大部分的用人单位不会对事假做出特别的规定。那么，员工申请事假时用人单位是否有义务批准呢？如果员工申请事假后未经批准即缺勤，是否属于旷工呢？

一般而言，由于劳动关系具有人身从属性，除了员工依法享受的休息日以外，用人单位有权要求员工出勤提供劳动。对于员工的事假申请，是否批准属于用人单位用工管理自主权的范畴，应当尊重用人单位的决定权。也就是说，原则上用人单位没有义务批准员工申请的事假。

那么，员工确实存在需要取得事假的合理事由并按照用人单位的规章制度提交了事假申请，而用人单位没有批准的情形下，员工在申请的事假期间没有出勤提供劳动是否可以作为旷工处理呢？对此，司法实务中一般不会简单地认定员工旷工，而是根据员工申请取得事假的理由、员工对于请假理由的举证程度、员工申请事假的手续、公司不予批准的理由等综合进行判断。以下介绍两则相关的典型案例。

案例一：员工因身体不适向公司申请 3 天事假，但该事假仅经过其直接上司批准，未经公司规章制度中规定的审批权限人批准。在员工申请的事假期间该员工未出勤。后公司以旷工为由单方解除了与员工的劳动合同。双方因此进入劳动仲裁和劳动诉讼，并仲裁和诉讼中员工举证证明了其在申请的事假期间去医院看病的事实。法院认为，公司不批准事假存在不当，但员工在就诊之后未及时上交诊断证明也存在不当之处。员工虽存在一定的过错，但公司直接以旷工为由解除劳动合同，属于处理过重，构成违法解除。

案例二：员工因母亲生病申请了年假和调休假合计 20 天，假期到期前又提出了事假申请，但公司相关人员批示不同意，理由是员工未能提供母亲需要治疗的证明，对于相关家庭事务几天可以处理完毕未明确答复，并且休假影响了工作以及其他员工的计划性休假。员工无视公司的不同意继续休假。两周后公司向员工发送通知，以旷工为由解除了员工的劳动合同。双方因此进入劳动诉讼，法院认为公司不批准事假的行为属于其自主管理行为，不违反法律规定，员工严重违反了公司规章制度，公司单方解除劳动合同合法。