

律师说法

# “我明明请假了,公司却说我旷工”

## 劳动者如何保住饭碗,律师来支招



董小军

在一家民营公司工作的李某最近在一起劳动纠纷中败诉,并因此丢掉了饭碗。对此,李某深感无奈:“我确实请假了,但公司却说我旷工,并据此将我解聘。”李某的代理律师是他的同乡,他承认,在这起纠纷中,李某缺少关键性的证据,虽然他相信李某说的是实话,但无论是劳动仲裁还是司法审判,都必须拿出证据。

现实生活中,员工与用人单位发生类似争执的事例并非少数,一些劳动者之所以陷入不利,重要原因之一就是他们手里没有证据。

### 面对争议 凭证据说话

李某与公司的纠纷起于去年底,当时,李某接到妻子的电话,说孩子生病,希望他回家看看。李某的家在江西玉山,离宁波只有半天路程。于是,他向领导请假。但他当时有点疏忽,“我是口头请假的”,纠纷由此而起。

10天后,李某回来上班,却接到了人事部门的通知,称其无故旷工,已被公司解职。李某不服,但公司坚持这一理由。

关于双方的争议,下面一段对话显示了分歧所在。

公司:无论是公司的规章制度,还是公司与员工的劳动合同中,都已明确规定,员工无故连续旷工3天、全年累计旷工5天及其以上的,公司有权单方解除劳动合同。李某擅自离岗10天,公司自然可以将其解聘。

李某:我已经向公司领导口头请假,公司领导也已口头答应,我并不构成旷工。

公司:你有什么证据可以证明你请了假、领导答应了?

李某:领导当时确实答应了,但现在他不承认。

这起纠纷的最后结果是:原告李某要求撤销公司解聘决定的请求被驳回。

浙江导司律师事务所律师张志旺:

这个裁决结果并无不当。《民事诉讼法》第六十四条规定:“当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。”《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第二条也指出:“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。”

本案中的李某认为自己已经请假且获得了批准,并不构成旷工,自然必须提供证据加以证明。在没有证据,或者虽有证据但不足以证明其主张的情况下,无疑只能“承担不利后果”。

### 防患于未然 平时注意收集证据

据了解,劳动部门曾多次受理与李某相类似的劳动纠纷,一些劳动者之所以被企业解聘,其中很大原因是劳动者向企业请假时手续不完备,在这种情况下,无论是行政仲裁还是司法判决,都会让劳动者处在不利的地位。

去年3月底,宁波北仑的林女士被公司以连续旷工7天为由除名,但林女士自己认为,她曾给公司主管打过电话,要求请7天年假,因此并不构成旷工。但林女士因无法拿出有说服力的证据,没有获得劳动部门的支持。

张志旺:

劳动者需要加强证据意识,防患于未然,这样,万一出现纠纷,可以及时补救。

以请假为例,在关于相关证据的收集和保存中具体应该怎么做呢?

第一,无论是劳动者本人,还是劳动者因有急事或急病自己不能亲自请假,而让家人或同事代办,都应尽可能办理书面请假手续,并将之复印存底,避免口说无凭;

第二,如果通过发特快专递等方式邮寄请假条和相关证明材料,应当保留邮寄票据及回执;如果通过电话、传真请假,则必须保留文字、传真回执或相关视听资料(如电话录音);

第三,在没有上述材料的情况下,如果有同事或其他证人,则可以请其作证。同时,收集证据必须坚持情况真实、存在关联、手段合法的原则,否则,将可能不被行政部门和法院认可。

### 证据无法收集 可向法院申请取证

个别企业出于各种不同的原因,故意设置障碍,造成员

工在请假和相关维权时的困难,其中之一,就是在发生纠纷时,拒绝提供证据。

郭某在因病请假1个月时,曾持医院出具的证明,到公司办理请假手续。经相关人员签字同意后,他将请假条交给了公司人事科存档。但当他回到公司上班时,公司却以其实际请假半个月,超期半个月属于旷工,已严重违反公司规章为由,让其“卷起铺盖走人”。为此,郭某要求公司出具病假条,以证明自己确实曾履行了请假手续,但公司置之不理。无奈之下,郭某申请劳动仲裁,之后,又提起了诉讼。

在法庭上,郭某强调,他之所以无法提供证据,原因在于公司不配合。为他代理的法律援助律师依法提出申请,要求法院调查取证,企业不得不承认郭某确实履行了手续。企业因为故意隐瞒证据,受到了处罚。

张志旺:

在不少纠纷中,证据往往被纠纷的其中一方所掌握,在这种情况下,如果掌握证据的一方拒绝出示,或者故意称不知情,势必不利于另一方。

请假虽然是双方的行为,但在客观上,当劳动者把请假条等书面材料交给用人单位后,用人单位掌握了主动权。为此,相关法律也出台了规定,以避免这种不公平情况的发生。

根据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》,对“当事人及其诉讼代理人确因客观原因不能自行收集的其他材料”,可以申请法院调查、收集。此外,最高人民法院还规定,“有证据证明一方当事人持有证据无正当理由拒不提供,如果对方当事人主张该证据的内容不利于证据持有人,可以推定该主张成立”。也就是说,当劳动纠纷发生,用人单位明明可以提供证据,故意拒绝提供或者装聋作哑,法院可以直接判决劳动者胜诉。



庄豪 制图

警方提醒

# 违规操作引发火灾 当事人被行政拘留



消防执法人员对当事人进行调查



本报记者 陈立波 通讯员 张文种 陈红芳

近日,我省多地发生工作违规作业引发火灾的事故,操作工人因此受到行政拘留的处罚,这给辛苦作业的工人敲响了警钟:必须牢牢绷紧消防安全这根弦!

7月31日9时10分许,位于金华市婺城区神丽路1399号的浙江九和健身用品有限公司1号厂房发生火灾。接到报警后,当地消防官兵立即赶赴现场扑救。由于扑救及时,火灾很快得到控制,所幸并未造成人员伤亡。

8月4日13时58分许,嘉兴港区的合盛硅业厂区发生火灾。企业消防队赶到现场后,用水枪进行冷却,同时用干粉灭火。港区消防大队随后出动3辆消防车赶到现场处置。14时10分,明火被彻底扑灭。现场过火面积

约15平方米,火灾没有造成人员伤亡。

8月4日15时42分,桐乡市乌镇镇兴源路18号恒生鞋厂发生火灾,桐乡消防大队立即调派桐乡、城南2个消防中队赶赴现场处置,嘉兴消防支队先后调派秀洲、经开、海宁和特勤4个消防中队前往增援。经过消防官兵近4小时的奋力扑救,大火被彻底扑灭,现场过火面积约500平方米,幸好没有造成人员伤亡。

火灾发生后,当地消防部门进行火灾原因调查发现:浙江九和健身用品有限公司的火灾是工人匡某在使用电动切割机进行管道作业时,火星溅入出风管道引起;港区合盛硅业厂区火灾和桐乡恒生鞋厂的火灾是因工人程某、黄某和章某违规电焊作业导致,更为严重的是,恒生鞋厂的电焊工黄某和章某都是无证作业。

根据《中华人民共和国消防法》相关规定,当地公安部门分别对匡某、黄某和章某处以行政拘留10天的处罚,程某则被行政拘留2天。

消防部门提醒:夏季天气干燥,工人作业时一定要严格执行岗位作业的规程,时刻注意周围环境,远离易燃易爆物品,确保消防安全。



夏季消防  
安全检查

法治漫画



### 只剩“空壳”

新华社 商海春 作

近日,位于四川省成都市高新技术开发区美年广场11楼的四川种都种业公司大门紧闭、无人办公。公司法定代表人是业界颇具传奇色彩的“种子大王”刘光基。虽然拥有着全国劳动模范等诸多荣誉称号、获得过全国五四青年奖章,还身兼四川省政协第十一届委员会委员,他却因拒不履行730万元债务,被法院列入了被执行人失信名单。面对诸多惩戒措施,他至今依然保持着“人间蒸发”。