



扫码阅读

『有理不上班』的四种情形属于旷工

辽宁省锦州市人民检察院 杨学友

一些劳动者由于对法律不了解，在处理劳动关系问题时，不注意依法定程序办理。以下“有理不上班”的四种情形属于旷工，劳动者要知道。

不满工资缩水未按通知上班

在疫情防控期间，公司两次放长假，员工刘某每月仅领到600元生活补贴。2022年12月，刘某接到公司复工上班通知后决定辞职，便未按公司通知时间报到上班。随后几天，公司以刘某无故连续旷工超过公司制度规定的3天为由，向其发出解除劳动合同通知书。为此，刘某要求公司支付停工期间缩水部分工资及解除劳动合同经济补偿金。被公司拒绝后，刘某申请劳动争议仲裁，仲裁院仅支持刘某要求公司支付停工期间缩水部分工资的请求，而对经济补偿金不予支持。

点评：根据《劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定，用人单位未及时足额支付劳动报酬的，劳动者可以解除劳动合同，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。本案中，公司确实存在未足额向刘某支付停工期间工资的情形，刘某本可以此为由辞职解除劳动合同，并要求公司支付缩水部分的工资和相应的经济补偿金，但刘某既未按公司通知时间复工，也未向公司明确主张上述权益，直到公司通知其解除劳动合同后才主张权益。仲裁认定刘某旷工严重违反公司制度，不予支持其经济补偿金的做法是正确的。

递交辞职申请后不上班

2022年，公司因业务调整，张某所在的采购部门被撤销。在公司与张某协商其工作岗位变动事宜期间，张某向公司递交辞职申请后便不再去上班。一周后，公司以张某无故旷工超过一周为由，向其发出解除劳动合同通知书。张某认为，自己辞职在先，公司的通知在后，不具有法律效力，并要求公司支付解除劳动合同经济补偿金，其理由是调岗协商未达成一致，员工有权选择解除劳动合同，并要求公司支付经济补偿金。那么，张某的说法正确吗？

点评：张某的说法缺乏法律依据，是错误的。《劳动合同法》第三十七条规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。”可见，辞职应当提前30日以书面形式通知用人单位，在获得批准并办完交接手续后，方可不再上班，否则应视为旷工，公司有权以劳动者无故旷工为由与其解除劳