

动关系。基于此，因员工严重违纪在先，公司可不予支付经济补偿金。

事假未经批准不上班

因父亲患病需要陪护，翟某向公司办理了请假一周的手续。假满后因父亲尚未痊愈仍需人陪护，翟某再行请假。此时正值年末，公司要求翟某妥善处理家里事务即刻上班。翟某觉得公司不近人情，一气之下就没有返岗上班。在翟某旷工的第二天，公司电话告知其连续旷工3天的后果。殊不知，翟某不予理会。一周后，公司解除了与翟某的劳动关系。翟某遂向劳动仲裁委申请仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同的经济补偿金。仲裁审理时，查实翟某的父亲并未住院，且家中有妻子也可以照顾其父亲这一事实后，劳动仲裁委对翟某的申请不予支持。

点评：《劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：……（二）严重违反用人单位的规章制度的。”用人单位制定的规章制度对员工具有约束力。翟某在事假到期后未按时上班，连续旷工多天，严重违反劳动纪律。特别是公司从关心员工角度出发，特意在翟某旷工的第二天向其告知旷工的后果，以督促其遵守公司的制度规定，但翟某依然不予理会，公司以此与其解除劳动关系于法有据。因此，翟某要求公司支付经济补偿金的请求于法无据，不能得到法律的支持。

拒绝临时性工作安排未按时到岗

为扩大生产规模，赵某所在的公司经公司工会同意，决定留下一个车间继续在原址运营一段时间，其余整体搬迁到10公里以外的市郊。对不愿迁移的员工，公司提出两种解决方案：办理离职手续或继续在原公司保留的车间工作。赵某选择留在公司原址工作。之后，由于工作需要，公司安排包括赵某在内的部分留守原公司工作的员工，前往公司新址临时帮工，并表示如不服从安排，无故旷工3天视为自动离职。赵某接到公司通知后，一直未去上班，遂遭公司解除劳动合同。事后，赵某认为，公司表示“无故旷工3天视为自动离职”，既然是“自动离职”，公司应按法律规定支付相应的经济补偿金。那么，赵某的说法对吗？

点评：赵某的说法没有法律依据，不能得到法律的支持。因为公司的劳动纪律申明在先，赵某旷工超过3天，已严重违反公司的规章制度，公司有权根据《劳动合同法》解除双方的劳动关系，当然无需支付经济补偿金。

同时，公司在征得工会同意的情况下，组织包括赵某在内的部分员工去新厂区临时帮工，应当视为企业行使用工自主权的体现。赵某拒绝公司合理工作安排，其拒绝行为违反了用人单位的相关管理制度，公司以此为由解除与赵某的劳动关系并无不当。至于赵某所言的“自动离职”应支付相应的经济补偿金，是没有法律依据的。