



怀孕女工未请假连续缺勤，用人单位有权解除劳动合同吗？

【经典案例】

2013年2月,陶女士怀孕,在未向其用人单位某电器公司请假的情况下,4月10日至13日,连续4天在家休假,未出勤上班。期间,电气公司曾发书面到岗通知要求陶女士说明缺勤理由并尽快回公司上班,但陶女士未予理会。2013年4月15日,电器公司向陶女士出具《解除劳动合同通知书》,载明依据《员工离职管理办法》,连续缺勤3天及以上者应按严重违反规章制度解聘。陶女士在通知书上签字。同年12月2日,陶女士申请劳动仲裁,要求某电器公司支付违法解除劳动关系赔偿金。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点:怀孕女工未请假连续缺勤,用人单位有权解除劳动合同吗?

陶某认为根据《劳动法》规定:“女职工在孕期、产期、哺乳期内,用人单位不得解除劳动合同。”怀孕女职工受法律特殊保护,不应随意辞退。

公司认为,用人单位可以制定劳动纪律等制度对员工进行管理。陶女士的缺勤行为严重违反电器公司纪律,电器公司可依规进行处理。

仲裁委认为,女职工怀孕期间单位并非不能解除合同,而是不能以《劳动合同法》规定的“非过失性解除”和“经济性裁员”等方式解除。陶女士的行为属于“严重违反规章制度”情形,故某电器公司的解聘行为合法有效。最终仲裁委驳回了陶某要求某电器公司支付违法解除劳动关系赔偿金的请求。

【律师说法】

我国《劳动合同法》第42条针对孕期内女职工建立了特殊的职业保障机制,规定女职工在孕期内,用人单位不得通过提前三十日书面形式告知或额外支付一个月工资解除劳动合同,也不能通过经济性裁员的方式解除劳动合同。但并未限制用人单位依据《劳动合同法》第39条的规定,即劳动者严重违反用人单位规章制度而解除劳动合同。因此,在本案中,某电器公司制定的《员工离职管理办法》合法有效。该《办法》中规定,连续缺勤3天及以上即按严重违反规章制度,可以解除劳动合同,陶女士连续4天缺勤,且不能举证证明事前已征得单位同意,属于“严重违反规章制度”的情形,故某电器公司的解聘行为合法有效。

本案的指导意义在于,女职工即使怀孕也有义务遵守公司的规章制度。法律对怀孕女职工建立了特殊的职业保障机制,极大地保护了女性的合法权益,约束了用人单位,但孕期女职工不能拿怀孕做挡箭牌。女职工在孕期确因身体不适需要休息的,应该到医院开具相应证明,凭医嘱证明向用人单位请假,用人单位应当根据医疗机构的证明,予以减轻劳动量或者安排假期予以休息。此外,用人单位一定要建立完善的规章制度,对于职工的考勤及请假、批假等环节的规定要尽可能详细具体,这样才能维护自身的合法权益。

(案情经过来源:中国法院网)



官方微信

劳动关系合规咨询

律师专线: 400-699-7800-2

非诉类业务

常年法律顾问 规章制度审计 经济性裁员
律师派驻服务 企业法律培训

诉类业务

诉前调解 案件代理

值得信赖的人力资源解决方案提供商
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com