

怀孕要求病假遭拒后旷工 单位依法开除 获仲裁支持

□北京市隆安律师事务所上海分所 李居鹏

劳动法对怀孕女职工提供了特殊的保护，但这并不意味着一旦怀孕就拥有了“免辞金牌”，可以在工作中随意行事，完全不需要担心被辞退。

只要符合法定条件，履行了法定程序，特定情形下用人单位也是可以与怀孕女职工解除劳动合同关系的。当然，在这种情形下进行辞退，单位应格外留意证据的收集。

以下就是一起怀孕女员工要求病假遭拒后旷工，最终被单位依据法律规定开除的案例：

员工要求病假

2015年9月19日，张女士进入某服装公司担任文员。双方签订了期限为2015年9月9日至2018年9月8日的劳动合同，合同约定旷工3天或3天以上没有任何请假联络或通知属于未按照公司规定的离职流程自行离职。

张女士实际工作至2016年6月7日，此后一直休病假，未到公司上班。

自2016年6月7日开始，张女士先后向公司提供了2016年6月7日至6月13日、6月12日至6月25日、6月27日至6月29日、6月29日至7月12日的病假单。其中6月12日至6月25日S区妇幼保健院产科的医疗证明单显示诊断意见处为“孕20周，要求休息”，6月29日至7月12日另一三甲医院分院的病情证明单备注为“正常妊娠，要求休假”，科室为产科。

2016年7月1日，服装公司去S区妇幼保健院核实上述病假单的真实性，该医院当日出具《情况说明》，内容为：“张女士2016年6月12日至6月25日的病假单上的‘要求休息’是指孕妇在不存在任何医学指征的情况下自己要求休息而为其开具，给假与否由单位决定”。

同日，某服装公司向张女士发送《关于指定医院对张女士病情进行复核检查的通知》，要求张女士于2016年7月5日之前到指定的S区妇幼保健院进行复核检查，一旦复查医院认为需要休病假的，公司将依法安排休病假；如果复查医院认为无需休病假，则务必在检查结束后的第一个工作日到公司上班，逾期不上班视为旷工。

2016年7月7日，公司派员陪同张女士去S区妇幼保健院产科复查，复查结论为张女士无需开具病假单。

2016年7月7日，张女士收到公司要求其“因为复查显示你无需休病假，明天报到上班”的短信，张女士回复“我的病假12号才结束，我13号会去工厂上班……”

2016年7月8日，某服装公司向张女士发放了《关于要求张女士上班的通知》，内容为：复查结论显示张女士一切正常无需请病假，7月7日已通过当面告知、电子邮件、短信等多种途径要求于7月8日起上班，但张女士7月8日未来上班且未告知缺勤原因，现再次通知：于2016年7月8日起正

常到公司上班，否则视为旷工，旷工3天以上的，公司将保留解除劳动合同关系的权利。

2016年7月12日晚上，张女士以电子邮件形式向公司人事申请事假2天，公司未予回复。

2016年7月14日晚上，张女士再次以电子邮件形式向公司人事申请事假到同年8月5日，公司仍未予回复。

2016年7月23日，某服装公司向张女士发放了《关于张女士旷工解除劳动合同的通知》，内容为：公司已经多次要求张女士上班，但其既未上班、也没有提交书面请假申请和相应的缺勤依据，2016年7月8日至7月22日期间缺勤构成旷工。根据相关规定，旷工三天以上的，公司有权解除劳动合同关系，现通知如下：双方劳动关系自2016年7月23日解除。下方手写为“工会对该决定无异议”并盖有某服装公司工会章。

张女士对公司解除劳动合同的决定不服，申请劳动仲裁，要求恢复劳动关系。

开除是否合法

张女士认为，6月29日至7月12日的病假单是因为肠胃炎而在某三甲医院分院开具的，但公司对病假单一直保持怀疑的态度，后公司要求前往S区妇幼保健院进行复查。

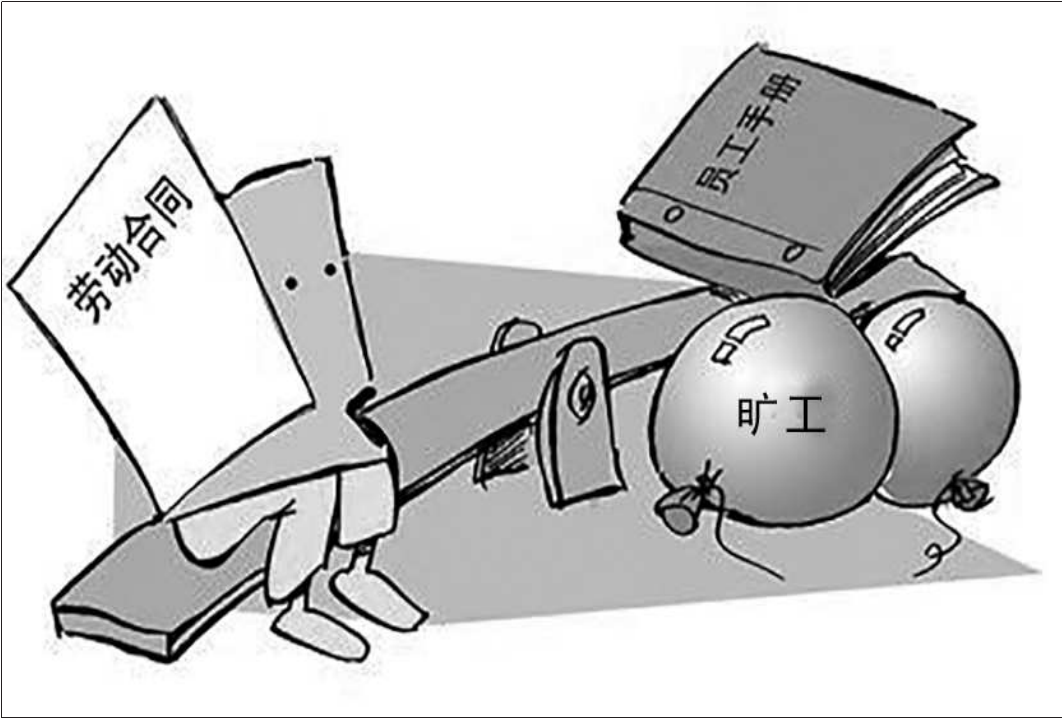
2016年7月7日至该院，但公司并未带她做任何检查，只是做了一般的产检，医生告知不需要开具病假单。

之后公司发了书面通知要求上班，她收到后回复公司称可以去上班，只要不加班和开空调，公司未回复。“因此，我之后都是请事假，公司却以旷工多日为由开除我。根据法律规定，本人在怀孕期间，公司是不能开除孕妇的，故要求双方恢复劳动关系。”

对此公司答辩称，张女士2016年7月8日至7月22日旷工，公司依法解除劳动合同关系，不同意恢复劳动关系。

公司对张女士2016年6月29日至7月12日的病假单有异议，7月7日与张女士一起到指定医院复查，复查结论是无需请病假，故张女士有义务从7月8日起上班，但张女士没有上班。

此后，张女士虽通过电子邮件发送事假申请，但该电子邮件仅仅是公司人事的私人邮箱，并不经常登录，而张女士在职期间的请假都是书面填写《请假申请表》报上级主管审批，而不是报给人事。在公司没有回复的情况下，张女士也没有以打电话或其他方式向其上级主管请假。



资料图片

公司没有回复的情况下，张女士也没有以打电话或其他方式向其上级主管请假。

根据公司《员工手册》和请假相关规定，员工无论是病假还是事假，均应当书面提前向上级主管提出申请，事假需经上级主管同意后，方可请假，否则以旷工论；旷工三天及以上者公司有权予以开除。

因此，公司认为无需与张女士恢复劳动关系。

仲裁支持单位

仲裁庭认为，张女士提供的2张病假单都备注“要求休息”的内容，其中2016年6月12日至6月25日已由S区妇幼保健院证明是张女士不存在任何医学指征的情况下自己要求休息而为其开具，张女士对此亦认可；

关于2016年6月29日至7月12日的病假单，张女士称系肠胃炎，但病假单显示为产科，且病历上未显示科室，与张女士所述不符。

因此，这两张病假单不能证明申请人确实存在需要休息的疾病。结合张女士发送的短信内容，张女士陈述系天气太热而拒绝上班，仲裁委员会认为张女士不上班的真正原因并非身患疾病。

现某服装公司要求张女士2016年7月8日上班，应视作其默认了张女士2016年6月12日至6月25日、6月29日至7月7日的病假，故此期间某服装公司应支付张女士病假待遇。

据此，某服装公司应按张女士正常出勤工资的60%（不足最低工资的80%按最低工资的80%计算）支付其2016年6月至7月7日病假工资。

此后，因张女士不能提供有效的病假证明，公司无需支付病假工资。

张女士主张2016年7月8日

之后通过电子邮件和短信请假，但张女士并未证明电子邮件的送达情况，而某服装公司又不认可收到邮件。

即使某服装公司已收到张女士请假的电子邮件，用人单位对于员工的事假可根据自身的生产经营情况来决定是否准假。

故在公司未批准张女士请事假的前提下，张女士也应当到岗工作。综上所述，仲裁委认为张女士的情形符合劳动合同中规定旷工3天以上可予解除劳动合同的情形。

据此，仲裁委认为某服装公司的解除行为符合法律规定，对张女士要求恢复劳动关系的请求不予支持。

开除程序严谨

本案中，公司对病假员工依法依规、循序渐进的严谨方法值得其他企业学习。

首先，公司在发现张女士病假存疑的情况下，没有简单粗暴地直接将病假视为旷工，而是先去医院核实，医院出具《情况说明》确认张女士的病假单中之所以注明“本人要求休息”是因为张女士身体状况不满足开病假单条件，但张女士主动要求医生开具病假单所致，这样公司对张女士的病假单的怀疑就有了初步的依据，属于合理怀疑，而不是无端猜测。

其次，在公司取得医院开具的《情况说明》后，仍不急于处理，而是指定医院复查，基于医院出具的《情况说明》，公司指定医院就具备了充分合理性，在这种情况下，劳动者理应配合。

最后，医院复查结论显示张女士无需休病假，也就是说不管之前的病假内容如何，至少从2016年7月8日开始，张女士是无需休病假的。

至此，为公司后续的处理奠定了充分的事实依据。也正是基于复查结论，公司才发出了《关于要求

张女士上班的通知》，在张女士拒绝上班的情况下，公司再依法解除劳动合同，可谓循序渐进，水到渠成。

结合该案需要提醒的是，用人单位在以严重违纪解雇员工的时候，除了要搜集严重违纪的事实证据之外，还要注意搜集相应的规章制度依据和法律依据：

关于规章制度，本案用人单位的《员工手册》和《劳动合同》中均明确规定了旷工3天及以上视为严重违纪，且用人单位在发给张女士的《关于要求张女士上班的通知》中也预告了旷工3天及以上将导致解雇的严重后果，尽到了告知义务，具有充分的规章制度依据。

怀孕也能开除

实践中很多人包括本案的张女士在内，对劳动合同法往往有一种误解，即认为孕妇在怀孕期、产期、哺乳期是受法律特别保护的，用人单位不得解除劳动合同。

但是，《劳动合同法》第四十二条明确规定，女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得依据本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同，但并不禁止用人单位以《劳动合同法》第三十九条的规定解除劳动合同。

也就是说，即使女职工在孕期、产期、哺乳期的，但若有《劳动合同法》第三十九条规定情形之一的，比如严重违纪、试用期被证明不符合录用条件等，用人单位仍可以解除劳动合同。

本案中的张女士，虽然处于孕期，但其旷工行为已经构成严重违纪，故用人单位仍可与其解除劳动合同。

该案也提醒劳动者，尤其是广大女职工，在三期期间享受法定权益和待遇的同时，仍需要遵守用人单位规章制度，并遵循诚实守信的原则履行劳动合同，切莫任性性地觉得怀孕后请假是当然的权利，最终可能得不偿失。