

## 中国法学会邮件系统

用户名 密码 

## 信息检索

包含字符 检索内容 检索字段 排序字段 排序方式 

一月信息排行

Commun

法学论坛 &gt;&gt; 典型案例 &gt;&gt; 劳动判例

本层分类: | 民商判例 | 刑事判例 | 经济判例 | 劳动判例 | 行政判例 | 审监判例 | 执行判例 | 海事判例 | 知识产权判例

[→ 劳动判例](#)

## 李兮然诉梅地亚电视中心有限公司劳动合同纠纷案

阅读次数: 964 2006-5-12 8:55:00

## 李兮然诉梅地亚电视中心有限公司劳动合同纠纷案

原告: 李兮然, 女, 30岁, 梅地亚电视中心有限公司职工。

被告: 梅地亚电视中心有限公司(以下简称梅地亚公司), 住所地北京市海淀区复兴路乙11号。

李兮然与梅地亚公司因劳动合同纠纷诉至本市第一中级人民法院

原告李兮然诉称: 我与梅地亚公司劳动关系存续期间, 因怀有身孕, 反应强烈, 于1998年10月5日前往医院进行产前检查, 后梅地亚公司以我产前检查没有履行请假手续为由, 对我作出旷工处理, 并根据公司内部的规章制度解除了与我的劳动合同; 就此, 我虽与梅地亚公司进行了多次协商与交涉, 但梅地亚公司对我的正当要求始终置之不理。我认为根据国家有关规定, 孕妇进行产前检查应视为出勤, 而不是旷工, 梅地亚公司以我旷工为由解除劳动合同, 是违反法律规定的; 我为此向北京市劳动争议仲裁委员会提出申诉, 但该委员会却裁决维持了梅地亚公司的错误决定, 故特向人民法院起诉, 要求梅地亚公司将我的档案从街道办事处调回并重新签订劳动合同, 补齐劳动合同解除期间欠发的工资、劳保和福利, 以及赔偿精神损失5000元。

被告梅地亚公司辩称: 李兮然起诉书中提出的“根据国家有关规定, 孕妇进行产前检查应视为出勤, 而不是旷工”的理由所指不明, 根据《北京市〈女职工劳动保护规定〉的若干规定》第5条第1款的规定, 孕妇进行产前检查视为出勤应具备3个前提条件, 即怀孕的事实、依照医务部门要求的事实和进行产前检查的事实; 而李兮然在公司作出与其

解除劳动合同决定之前一直未提供上述任何一种事实证明，故李兮然引此规定起诉，没有事实依据。我公司解除与李兮然的劳动合同，并非其所说的产前检查，而是因为李兮然违反了梅地亚公司《员工手册》第35条第1款“员工因病或因伤不能上班，必须事先递交由医务室或合同医院的病休（诊断）证明书，经部门或主管人员批准方可休假，逾期按旷工处理”的规定；由于李兮然无论是事前还是事后，均未递交过上述证明，故不同意李兮然的诉讼请求。

市第一中级人民法院经审理查明：1993年5月，李兮然与梅地亚公司签订了书面劳动合同，该合同期限为1993年5月至1998年6月30日。1998年5月，因李兮然感染伤寒，双方在劳动合同到期时又签订了医疗期合同，将原劳动合同的终止期延续至1998年11月30日。李兮然经过一段时间治疗后，经所在地卫生防疫部门体检合格，梅地亚公司通知李兮然于1998年9月30日到公司办理上班手续，但李兮然未按公司要求上班。同年10月7日下午，梅地亚公司通知李兮然，公司依据本单位《员工守则》第51条第1款“员工旷工两天以上的，记严重过失，予以辞退”之规定，与其解除劳动合同。

1998年11月，李兮然向北京市劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁，要求撤销梅地亚公司解除劳动合同的决定；在纠纷处理过程中，李兮然向该委员会提交了由北京铁路总医院开具的1998年10月5日至10月19日妊娠呕吐病休假条1张，但未提供与病假证明相关的病历、处方等证据，亦未提交1998年10月5日进行产前检查的证据。市劳动争议仲裁委员会经审理认为，李兮然未按梅地亚公司通知要求的时间报到上班，违反了梅地亚公司的考勤制度，属旷工行为，梅地亚公司与李兮然解除劳动合同并无不当，裁决不支持李兮然的申诉请求。

市第一中级人民法院认为：梅地亚公司依据本单位的实际情况所制定的规章制度，与国家现行的法律法规不相抵触，应视为有效；李兮然作为公司员工有义务遵守劳动纪律和规章制度，其在经体检合格后，未能按照梅地亚公司要求的日期出勤，违反了考勤制度，属于旷工行为，构成了违反该公司纪律的事实；梅地亚公司依据该公司《员工手册》第51条第1款“员工旷工两天以上的，记严重过失，予以辞退”的规定与李兮然解除劳动合同，并无不当。李兮然称其1998年10月5日去医院产前检查，按照国家有关规定应按出勤对待的理由不能成立；国务院关于《女职工劳动保护规定》第7条第3款“怀孕的女职工，在劳动时间内进

行产前检查，应当算作劳动时间”的规定，以及负责解释该规定的劳动部在《女职工劳动保护规定问题解答》一文中对“孕妇产前检查算作劳动时间”的解释为“为了保证孕妇和胎儿的健康，应按卫生部门的要求做产前检查。女职工产前检查应按出勤对待，不能按病假、事假、旷工处理”的规定，虽然是国家有关部门为保证医疗部门对孕妇和胎儿进行有效监护所作的特殊规定，但按卫生部门要求所作的这种检查，应该是定期的常规检查，而不包括孕期其他的检查和治疗；李兮然所提供的北京铁路总医院的医疗手册中没有1998年10月5日产前检查的记录，亦未提供任何与产前检查有关的证据。另外，李兮然虽然向本院提交了北京铁路总医院的建议休假证明，但未经梅地亚公司有关部门或主管人员批准，擅自休假，事后又不主动说明情况，故梅地亚公司认定其旷工，符合《员工手册》第35条第1款：“员工因病或伤不能上班，必须事先递交由医务室或合同医院的病休（诊断）证明书，经部门或主管人员批准方可休假，逾期按旷工处理”的规定。综上，李兮然的各项请求无事实根据，市第一中级人民法院均不予支持，并依据《中华人民共和国劳动法》第25条第2项的规定，判决驳回原告李兮然的诉讼请求。

一审宣判后，李兮然不服，仍持原审诉讼理由及请求，向市高级人民法院提出上诉。

市高级人民法院经审理认为：李兮然与梅地亚公司签订的劳动合同及续签的医疗期劳动合同符合有关法律、法规的规定，该劳动合同合法有效，应受法律保护，双方应当自觉遵照执行；该劳动合同履行期间，李兮然在病愈经体检合格后未按公司通知所要求的日期出勤，违反了考勤制度，属于旷工行为，构成了违反公司纪律的事实。关于李兮然上诉要求其行为应按出勤对待一节，因缺乏事实依据，法院不予支持；原审法院判决正确，应予维持。综上，市高级人民法院依据《中华人民共和国民事诉讼法》第153条第1款第1项的规定，终审判决驳回上诉，维持原判。

本案中涉及了对女工“三期”保护的问题。我国劳动法第29条第3项规定，女职工在孕期、产假、哺乳期内，用人单位不得依据该法第26条、第27条的规定与其解除劳动合同；但第26条、第27条规定中并不包括“严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的”情形。本案梅地亚公司与李兮然解除劳动合同依据的是该公司《员工手册》中的考勤管理制度及奖惩条例，符合劳动法第25条第2项“用人单位可以与严重违反

劳动纪律或者用人单位规章制度的劳动者解除合同”之规定，与女工“三期”保护问题无关。因此，梅地亚公司的行为是合理、合法的；人民法院根据上述事实作出的裁判亦是正确的。本案启示：劳动者在劳动合同履行期间，特别要注意遵守劳动纪律，才能使自己的合法权益得到保护。

(来源：中国法治网)

【返回】

欢迎光临**中国法学会**官方网站

Thank you for visiting [www.chinalawsociety.org.cn](http://www.chinalawsociety.org.cn)

中国法学会 版权所有 © 2005 京ICP备05072373号 联系方式  
(浏览中国法学会网，建议将显示器的分辨率设为1024\*768) 网站制作与维护：北京长城宏业网络信息科技有限公司