



女职工请哺乳假,用人单位能否不批?

【经典案例】

胡某为河南籍应届大学毕业生,经过面试被上海某医药公司录用,双方于2012年9月26日签订了一份为期3年的劳动合同,约定工作岗位为销售,劳动合同履行地为上海。2013年7月,胡某经医院确诊已怀有身孕。自2013年11月25日起,胡某就向公司申请了长病假,得到公司的批准,胡某回到其老家河南,由其母亲照料其孕期的日常起居。

2014年3月12日,胡某在河南某医院生育了一名早产儿,并开始向公司申请休产假,产假于2014年7月18日期满。在产假期满前20日,胡某通过电子邮件的方式向公司申请休2个月的哺乳假,并在邮件附件中添加了由河南某二级甲等医院开具的医疗证明,该证明显示:“目前营养不良,建议加强哺乳。”2014年7月18日,公司电子邮件回复胡某的内容为:女职工享受哺乳期的法律依据为上海地方性的规定,故要求胡某在2014年7月28日前向公司递交由上海市二级以上医疗机构开具的医疗证明,依据上海医疗机构开具的医疗证明来判断胡某是否符合休哺乳假的条件,如逾期不提供的,将对其2014年7月18日产假期满后的休假作无故旷工进行处理。”

胡某在接到公司回复通知后,未按规定的期限递交由上海市二级以上医疗机构开具的医疗证明。2014年8月10日,公司向胡某送达了《解除劳动合同通知书》,该通知书表明:“因胡某在2014年7月18日至2014年8月9日期间,未按公司请假流程办理请假手续,按照公司规章制度规定,该行为属旷工违纪行为,公司决定解除与胡某之间的劳动合同。”胡某在接到《解除劳动合同通知书》后要求公司支付经济赔偿金,公司拒付,胡某遂向当地劳动人事争议仲裁委员会提出申请。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点有两个:1、女职工请哺乳假,用人单位能否不批?2、外地省事出具的医疗诊断证明的效力如何?

胡某认为其向公司提交的由河南省某医院开具的医疗证明,足以证明婴儿存有早产、贫血、营养不良的状况,其完全符合了法律规定的单位应当批准休哺乳假的条件的,公司单方解除劳动合同行为明显违法。

劳动争议仲裁委员会认为医药公司单方解除劳动合同的行为违法,需向胡某支付违法解除劳动合同的经济赔偿金。

【律师说法】

根据《上海市女职工劳动保护办法》第十六条规定,女职工生育后,若有困难且工作许可,由本人提出申请,经单位批准,可请哺乳假六个半月。根据该规定,一般情况下,女职工生育休哺乳假是需要得到用人单位的批准才可以休假。另外,根据《上海市实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》(2007年修正)第二十三条的规定,经二级以上医疗保健机构证明患有产后严重影响母婴身体健康疾病的,本人提出申请,用人单位应当批准其哺乳假。

从上海市的地方性法规政策来看,女职工生育后请哺乳假,并未明确必须要提供用人单位所在地二级以上医疗机构所出具的病情证明,在司法审判实践中,应结合三期女职工的具体情况进行判断。如本案中的胡某系河南籍,在生育前已经请长病假且获得单位批准回老家生育小孩,结合小孩又属于早产儿,并有营养不良的实际情况,胡某提供的医疗机构的证明能够证明其符合请哺乳假的条件,公司应当批准其休哺乳假。

另根据《劳动合同法》的规定,女职工处于孕期、产期、哺乳期内,用人单位不得依据《劳动合同法》第四十条、第四十一条规定解除其劳动合同。但是,如果处于孕期、产期、哺乳期的女职工,存有严重违反用人单位规章制度等情形,用人单位可以依法解除其劳动合同。本案中,胡某向公司申请了哺乳假,且提供了相应的医疗机构证明,公司不综合考虑胡某的实际情况,直接按不符合公司规定的请假流程认定胡某属于严重违纪,显然属于过于苛刻和缺乏人文关怀。裁审机构最终认定公司违法解除劳动合同也在法理和情理之中。

< 文章来源: 微信公众号(科威先行劳动法库)文章有删改 >



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