

李黎所在的公司，不知是要耍一下威风，还是出于其它目的，在这方面“死抠家规”，一方面否认她交过请假条，一方面以严重违纪开除她。尽管仲裁、一审判单位赢了，但终审法院查明事实认定其行为违法，须向员工支付违法解除劳动合同赔偿金43302元。要不是她自愿放弃16.5991万元“三期”工资，单位输得更惨！

### 女工请假检查孕情 单位以旷工将其开除

3月27日，记者见到李黎时她正抱着孩子喂奶。谈及两年前被恒泛通讯技术公司开除往事，性格开朗的她笑笑说：“现在，一切都过去了！你看，这是我刚刚收到的前几天的终审判决，它还原了事实真相，给了我一个公平，教育了那些自以为是的。”

“你在公司干得不错，工资、提成、奖金样样都拿，为什么最后落个被开除的结果？”记者问。

“往大处说，可能算性别歧视吧。往小处说，是老板太小气，怕我生育后干不了活儿，还得养我。”李黎说。

“公司开除你的理由是旷工，属于严重过失，仲裁、一审法院也都这样认为，你为什么不服气？”记者问。

“自己的事，自己最清楚。”李黎说，“我看单位耍混，自己也在诉讼中装了一次不清楚，那就是否认见到过《员工手册》，不承认单位有什么请假的制度规定。”

“但是，瞎话终究瞎话，骗不了谁。我这个主张一直没起作用，但单位的谎言却占了上风。”李黎说，“在仲裁、一审阶段，我吃了亏。不过，最后，公司的谎言不也戳穿了！”

“你在公司工作多长时间？”记者问。

“将近4年。2010年8月入的职，我们还签了劳动合同，终止时间是2013年8月1日。”李黎说，“合同第23条有个约定：以《员工手册》等规章制度文件为合同附件，这个条文下边还特别用下划线标示出来。”

“怀孕女工会受照顾，你怎么去医院检查是否怀孕，却请病假？”记者问。

“年轻吗，爱面子。那时我还不足27岁，说怀孕挺害羞的，就请了个病假到医院检查。”李黎说，“说到这儿，你该听明白了，要不知道公司有规定，我会请病假吗？”

“可是，我虽然请了病假，但公司睁大眼睛说瞎话，硬说没收到请假条。这，让我拿什么来证明？”李黎说，“因为我拿不出证明，公司就在2013年6月14日通过电子邮件，向我送达解除劳动合同通知书。”

“解除合同的理由是什么？”记者问。

“通知上写的是：依据公司《员工手册》规定，一年内连续旷工2天以上或累计旷工达到或超过16小时，属于严重过失。你于2013年6月多日旷工，已构成

# 死抠「家规」炒孕妇 公司输理赔钱

## 女工请假孕检被诬旷工遭辞退

对于一个女工，如果她怀孕了单位就要按实际情况对待，不应再对其是否履行所谓的“符合要求”的请假手续吹毛求疵。否则，有悖人之常情。

□本报记者 赵新政

严重过失。依据该规定，即日起解除你的劳动合同，并不予赔偿。”

### 打卡考勤空白4天 一审过后员工仍在喊冤

“你申请仲裁的理由是什么？提出了什么要求？”记者问。

“理由当然是我已经按规定履行了请假手续，不构成旷工。在这个前提下公司违法解除劳动合同关系，就该给我经济补偿。”李黎说，“我提的要求主要是：公司向我支付违法解除劳动合同经济赔偿金43302元，支付孕期、产期、哺乳期工资收入损失165991元，并为我开具解除劳动合同关系理由为用人单位违法解除劳动合同的离职证明。”

“仲裁没有支持？”记者问。

“没有。”李黎说，“我起诉到一审法院，也基本上没得到支持。只是判令公司出具解除劳动合同证明，但认为我要求注明违法解除没有法律依据，勿需做这样的批注。”

“一审是怎么认为公司的做法不违法的？”记者问。

“首先是认为我主张没见过

《员工手册》缺乏依据，不予采信。其二是我说自己填写了请假单并交给了公司前台，但对此我不能举证证明，且交到前台的做法不符合规定。”李黎说，“第三是我虽说自己请了当年6月7日、8日的病假，但这一主张与我主张的6月6日晚录音内容存在矛盾之处。第四是我主张两次请假均为病假，但提供的最早休假证明是2013年6月12日。”

“基于这些原因，认定我6月6日至6月9日期间未到岗工作构成旷工，严重违反了公司规章制度，可以解除劳动合同。”李黎说，“而这都是表面现象，事实不是这样。”

“公司的请假手续复杂吗？”记者问。

“《员工手册》规定员工请假1天须填写请假单提前报部门经理批准，请假2天以下由部门经理填写请假单提前报总监批准。”李黎说，“生病或其他突发情况不能提前申请或获准时，须电话告知得到批准，且事后必须在1日内补领请假单进行填写，逾期未办者视为旷工。”

“公司实行打卡考勤，但考勤表上你在6月6日、7日、9日、

6月13日均无打卡记录，这是为什么？”记者问。

“这是事实，我没去上班，但我是去医院检查，并且请了假。”李黎说，“他们把假条撕了、扔了或弄丢了，硬说我没假条，记旷工，我也没办法。我唯一能证明自己的，是那些天在医院检查的病历、票据。”

“公司规定一年内连续旷工2天以上或累计旷工达到或超过16小时，属于严重过失，立即解聘。”李黎说，“这些我知道。但是，这不符合我的情况，所以，对一审判决不赞成。”

### 录音邮件还原事实 法院判决公司支付赔偿

“你的请假条丢了，难道就没有其他证据证明你请假了？”记者问。

“有。首先是我上诉后，二审开庭时我申请公司前台工作人员小秦出庭作证，单位竟然说联系不上她。这是在说谎！单位怎么联系不上自己的员工呢？”李黎说，“再就是我口头向部门经理赵女士请了6月13日的病假，并向她发送了前一天的医院诊断证明，还有我们的通话录音。这个录音因我记错了时间，说成是6月6日，所以，一审法院没有采信。”

“当庭播放通话录音，可以听出赵经理批准我请假，也同意接收我的假条照片。”李黎说，“赵经理还说，让我尽快提供假条原件。”

“好像公司在庭审中也承认这件事。”记者说。

“是。赵经理说我第一次发送的照片没医院公章，让我再发一个盖章的。第二天，即解除我劳动合同的当天上午，她给我发邮件说了这件事。可是，还没等我做出反应，公司就把合同解除了。”李黎说，“尽管这样，事后第3天，我仍把假条发到了公司。”

“你6月6日到医院检查，也给赵经理打招呼了？”记者问。

“是。我有当天的门诊收据3份和临床检验报告单2份可以证明。”李黎说，“报告显示我的尿液检验结果为阳性，血清检测为怀孕。一审中，公司对上述报告单的真实性不认可，二审时改了口。医院出具证言说，诊断证明上我的血值已体现怀孕了，但因未做B超没有明确写怀孕。”

“对于这些事实，公司还想做辩解，但法院认为，我虽未就履行请假手续提交直接证据，但以上电话录音、电子邮件等足以证明，我履行了填写请假单并报批的义务，并征得部门经理赵女士的同意。此前两天的旷工，在通话录音及邮件往来记录中赵经理及公司并未提及并追究，故可认定公司的主张依据不足，不能采信。”李黎说。

鉴于以上事实，二审法院认为，该公司在能够确认员工怀孕的情况下，苛求员工履行请假手续。在员工已经尽到相应义务的情形下其依然解除员工关系，该做法显然违反法律规定，须向李黎支付违法解除劳动合同赔偿金43302元，承担本案诉讼费用，并为李黎出具离职证明。

“你为什么放弃‘三期’期间的十几万元工资补偿？”记者问。

“我要回山西老家待产，不再为公司工作了。你不给公司做贡献了，还问人家要什么工资？我只要公司承担违法劳动关系的责任，也就是违法解除劳动合同一项的赔偿就行了！”李黎说。

### 【法律咨询台】

## 新机竟是体验机 消费者及时维权

手机已成为当下人们生活的必需品，许多年轻人更是手机不离身。近日，延庆工商分局延庆工商所接到一起关于新买的手机是体验机的投诉，在延庆工商所干部的协助下，消费者成功换了新手机。

### 典型案例：

春节刚过，家住河北石家庄的孟先生便早早来到北京打工，为了方便联系家人，孟先生在延庆某手机店购买了一部新手机。

回到家后，孟先生打开手机后壳时，发现里面有不少的灰尘，再仔细观察机身竟然还有划痕，孟先生觉得手机应该不是新的，像是已经用过的。当天他找到手机店要求换货，经营者认为手机已经出售不能换货。

无奈之下，孟先生来到延庆工商所进行投诉。接到孟先生的投诉后，工商干部立即联系双方，开展调解工作。通过调解，经营者承认孟先生购买的这部手机确实不是新机，但也不是二手手机或者组装机，而是一直放在店里的体验机，因为被很多顾客试用过，所以有灰尘，当时确实没有将此告知孟先生。

最终，经营者表示马上为消费者换新手机。消费者孟先生对调解结果表示满意。

### 工商提醒：

延庆工商分局在此提示广大消费者，购买手机时应该注意如下几点。

第一，选择正规卖场。消费者购买手机时应该选择证照齐全的正规商场、专卖店。虽然现在手机对人们来说很普遍，但是从证照齐全的卖场购买的手机进货渠道正规，质量相对有保障。

第二，当场开机调试。消费者决定购买手机后，应要求商家当场开机调试，检测耳机、充电器等配置是否正常，仔细检查手机屏幕、摄像头等是否有瑕疵。避免购买的手机质量不过关。

第三，详询售后保障。消费者在购买时一定要仔细询问相关售后服务保障。根据国家目前实行的《移动电话机商品修理更换退货责任规定》第八条规定，移动电话机主机三包有效期为一年，有效期自开具发票之日起计算，扣除因修理占用、无零配件待修延误的时间。

第四，留存相关票据。消费者在付款后，一定要留存相应的购物发票、相关凭证等，以确保出现问题时可以更快速地进行维权。消费者遇到此类消费纠纷可以到就近的工商部门进行维权。

马延景



北京工商延庆分局协办