

怀孕后，老板让她“生了娃再上班”；休假中，发现已被“自动辞退”——

暖心还是别有用心？怀孕女员工陷假条之争

文、图：今日女报 / 凤凰网记者 陈炜



有人说，结婚生子对职场女性而言，是一道“需要斗智斗勇的选择题”。女员工想尽办法“瞒天过海”，老板们三十六计“以退为进”……如何对待怀孕员工，也从来都是热门话题。

4月30日，今日女报 / 凤凰网记者接到了27岁长沙女员工兰丽丽（化名）的求助电话。她告诉记者，自己在怀孕期间，陷入了一场“被老板算计”的“假条风波”——刚怀孕时，部门主管微信告诉她“老板同意让你生完孩子再上班”；休假期间，她却发现自己被“自动辞退”。如今，孕期被辞退的她不仅拿不到任何赔偿金，还被前公司以“证据造假”告上法庭……

为何老板的一个“暖心”举动反倒让兰丽丽丢了工作吃官司？双方争论的焦点又在哪里？今日女报 / 凤凰网记者联系了事双方，了解事件真相。

■回顾

主管一条微信，让她“生完孩子再上班”

再过4个多月，孩子满周岁，自己也将度过哺乳期……本该重返职场的兰丽丽却惆怅起来——2017年7月，怀孕不久的她接到部门主管发来的微信，对方称老板让她生完孩子再回来上班。当时，兰丽丽十分感激老板的通报情况，可就在她休假期间，却意外得知自己已经被公司“自动辞退”。

兰丽丽很疑惑：“是领导主动批假，为什么又要辞退我

呢？”她打算找公司讨说法，却发现领导早已把自己“拉黑”。

原来，2016年8月29日，兰丽丽入职湖南省尚品科贸有限公司，从事厂商代表的工作，月收入为3000元。2017年4月，怀有身孕的兰丽丽因妊娠反应强烈，被老板胡成良建议“请假回家休息”。

兰丽丽随即向公司申请了自4月3日至6月3日的两个月假期，并补办了假条。5月底，兰丽丽度过了难熬的孕期

前三个月，她打算重新返回工作岗位。此时，一条部门负责人发来的微信让兰丽丽感到很温暖。

兰丽丽向今日女报 / 凤凰网记者出示了一张微信截图。记者看到，她与微信好友“沙姐（尚品）”的聊天对话中，对方称：“今天开会，胡老板（指胡成良——编者注）说，你可以生完孩子再回来上班。”

老板的“暖心”举动，让兰丽丽很感动。部门主管“沙

姐”还在微信中说，因为公司是湖南某知名电视购物节目的供应商，而作为厂商代表，兰丽丽需要在导购节目中出境直播。老板认为孕期出境可能影响收视效果，所以同意兰丽丽先回家休养，生完孩子再上班。就这样，兰丽丽没有返回公司，而是继续在家享受假期，调理身体。

获批“休假”，结果却被“自动辞退”

但就在此过程中，兰丽丽就发现了不对劲——“2017年1-6月还有缴纳社保的记录，7月的缴费就停止了。”不是批准休假吗？公司怎么会暂停给自己缴纳社保呢？

兰丽丽心存疑惑，立即联系“沙姐”，对方却说“我也不知道具体原因”。后来，她

又咨询了公司负责财务的同事，“她们说停止缴纳社保是老板的决定”。

随后，兰丽丽给老板胡成良发微信求证。“他突然态度大变，说我不尊重公司制度，未办理请假手续。”兰丽丽说，老板以此为由，根据公司制度中“旷工超过三天就属自动离

职”条例，开除了自己，也停缴了社保。

“自己让我生完孩子再回来上班，现在又怪我没请假，这不是套路么！”兰丽丽说，“就算是我违反了公司制度，开除我是不是应该告诉我一声？”

兰丽丽不服气，她于2018年1月向长沙市芙蓉区劳动人

事争议仲裁委员会申请了劳动仲裁。同年2月8日，劳动仲裁结果显示：本会确认申请人兰丽丽要求继续履行劳动合同关系的请求，被申请人湖南省尚品科贸有限公司自裁决书生效之日起十日内一次性支付其生育津贴、生育医疗费用合计19482.74元。



不过，兰丽丽在索赔过程中却吃了闭门羹，“公司说只是要求上班就好商量，但赔钱没得商量”。

公司为何不愿意给予赔偿？面对兰丽丽的质疑，5月1日下午，湖南省尚品科贸有限公司负责人胡成良对今日女报 / 凤凰网记者说出了自己的观点。

“根据公司的《员工考勤管理办法》，连续旷工3天以上或全面累计旷工8天以上，视为自动离职，公司将按规定予以除名，停缴社保。”胡成良告诉记者，当初，公司考虑到兰丽丽早孕期间身体不适，

■回应

赢了劳动仲裁，她反成“被告”

允许其在孕期身体反应最大的前三个月请事假两个月回家休息，之后，又考虑到对方的身体原因和工作需要，便开会讨论批准她生完孩子再回公司上班。然而，公司的行政人员并未收到6月3日之后兰丽丽补交上来的请假申请书。

“不管是公司负责人，还是部门主管，口头批准是一回事，办理请假手续又是另外一回事。”胡成良表示，兰丽丽违反了公司规定，公司就不可能维持劳务合同关系，更不可能给予赔偿。

所以，根据兰丽丽的情形，该公司法律顾问在查阅相关

法律法规后认为，因其在公司上班仅有10个月，故经济补偿金只能按其一个月3000元人民币进行给予。

然而，在领导主动批准休假的前提下，是否有同事告知兰丽丽需要补交请假申请呢？

对此，胡成良表示，公司是否有其他领导转告兰丽丽“可以生完孩子再上班”，他不清楚。但确认的是，他并未安排员工对兰丽丽进行“继续放假”的转达。“对于她提供的同事转达我同意她继续放假的微信截图，我表示怀疑”。此外，胡成良补充，即便有领导批准兰丽丽继续休假，甚至生完孩子再上班，兰丽丽都要主动并及时办理请假申请。

而对于胡成良的说法，兰丽丽并不接受。但紧随其后的事情更是让她措手不及——赢了劳动仲裁的她反被公司起诉，成了“被告”。

“他（指胡成良）现在只认可和我微信聊天的截图，但之前我和沙姐（尚品）微信聊天的截图，他不承认。”兰丽丽说，对于安排公司部门领导转达“等生完孩子再上班”一事，胡成良并不承认，“他还说我提供的微信聊天截图可能是伪造的”。

就这样，湖南省尚品科贸有限公司以“微信聊天截图的真实性存疑”为由，向长沙市芙蓉区人民法院提起诉讼，将兰丽丽告上了法庭。

■说法

律师：辞退是否合理，关键在于举证

张帅（湖南仁和律师事务所律师）

据《女职工劳动保护特别规定》，用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳等，降低其工资、予以辞退。此外，我国《劳动合同法》也明确女职工在孕期、产期、哺乳期，用人单位不得解除劳动合同。

但女职工在怀孕期间，单位也并非完全不能解除合同，而是指不能以《劳动合同法》规定的“非过失性解除”和“经济性裁员”等方式解除合同。如果怀孕女职工严重违反劳动纪律，单位仍可单方面解除劳动关系。

那么，就请假而言，怎样才算严重违反劳动纪律？如果某公司规定连续旷工3天及以上即按严重违反规章制度，可以解除劳动合同，那么，怀孕女职工如果连续3天缺勤，且没有向任何领导、负责人书面或口头请假，或不能举证证明事前已征得单位同意，则属于“严重违反规章制度”的情形，用人单位可将其予以辞退。

所以，尽管国家对女员工的劳动权益非常重视，但法律即使再完善、保护力度再大，当事人也应当加强证据意识，比如保留“口头批准”的相关证据、尽快补办相关手续、保存文字和录音文件等，防患于未然。

职场专家：怀孕期间应警惕变相辞退

陈瑞伟（长沙瑞欣职场心理咨询师）

由于解雇怀孕女员工是违法行为，所以一些公司为避免承担劳动损失、辞退赔偿等，不惜以各种方式逼迫她们主动辞职从而达到将其变相辞退的目的。

从很多被报道的案例中分析，私营企业的“三期（指孕期、产期、哺乳期）员工”是“被辞退”的重灾人群，应该提高警惕。

然而，用人单位铤而走险的根本原因却在于违法成本太低。虽然近年来越来越多劳动者的维权意识有了较为明显的进步，但就整体来看，尤其是处于孕期的妇女，由于知识、能力、孕期需要清静、生气不利于胎儿发育等原因，即便知道孕期被辞退是违法的，但很多人还是选择隐忍，最终不了了之，这也进一步增长了一些用人单位违法解聘的底气。

所以，一旦出现孕期被辞退的现象，女员工还得鼓起勇气，积极举证，向不合理、不合法的现象进行抗争，杜绝不良社会风气。



扫一扫，参与网友讨论