



## 用人单位可否因员工违反计划生育而将其辞退?

### 【经典案例】

朱某于2006年8月14日经涟水县安北劳务输出有限公司派遣至宝治公司,从事行车工工作。后于2012年8月1日起朱某与宝日公司建立劳动关系,由宝日公司劳务派遣至宝治公司工作,约定工作年限连续计算,岗位亦未作变更。2014年9月宝治公司得知朱某怀二胎事实,遂与其进行了谈话,并要求朱某根据《劳动纪律管理规定》附件4第59条的,在2014年10月8日前提供《准生证》。然而朱某置之不理,2014年11月11日在未取得《准生证》情况下诞下二胎,宝治公司经工会同意以朱某严重违纪为由将其退回至宝日公司处,后宝日公司以同样理由将其辞退。

遂朱某向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求宝治公司和宝日公司连带支付违法解除劳动合同赔偿金人民币83,000元。仲裁委经审理裁决对朱某的申诉请求不予支持。朱某不服该仲裁裁决,向法院提起诉讼。

### 【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为:用人单位可否因员工违反计划生育而将其辞退?

朱某认为,虽未取得准生证就生育二胎,但是事实上符合户籍地生育二胎的政策,仅是由于第一胎系在四川农村生育未办理过准生证,故未能办理成二胎的准生证,并没有违反计划生育。

一审法院认为,宝治公司已将《劳动纪律管理规定》用学习签字的形式对朱某进行了公示,准生证是计划生育行政部门认定公民符合计划生育政策的凭证,企业其自身并无能力和条件去实地调查员工是否实质符合计划生育政策,其判断的依据就是员工是否取得准生证。故宝治公司以朱某未取得准生证违反计划生育政策、严重违纪为由将朱某退回宝日公司并无不妥,宝日公司以严重违纪解除亦符合法律规定,判决驳回朱某的诉讼请求。

二审法院认为,宝治公司将违反计划生育政策列为严重违反规章制度的情形之一,向劳动者公示并无不当。朱某经公司催促之后仍不能提供准生证,难以证明其生育二胎符合当时政策规定。故宝治公司与宝日公司的做法并无不当,判决驳回上诉,维持原判。

### 【律师说法】

员工违反计划生育,用人单位能否与之解除劳动合同?违反计划生育应受到行政处罚,《劳动合同法》上并未有所提及。然而用人单位在不违反法律规定的前提下,拥有制定公司规章制度的自由,且计划生育是我国的一项基本国策,要求本单位的劳动者遵守执行生育政策并无不当。且根据《劳动合同法》第三十九条第二款规定劳动者严重违反用人单位的规章制度的用人单位可以与之解除劳动合同。因此如用人单位欲与劳动者以违反计划生育为由解除劳动合同,就应当事先在公司规章制度中明确此为严重违纪,且在劳动者入职时告知并要求其签字以示知悉,方可以此为由与之合法解除劳动合同。

本案中,朱某的抗辩事由是未取得准生证不代表违反计划生育,但准生证系有关部门对已婚夫妻是否符合生育条件的行政确认手段,且育龄妇女如要享受国家相关如孕检、分娩、保险生育报销等相关福利待遇,均需要办理准生证。故是否具有准生证,也是用人单位判断育龄妇女是否符合生育条件、并决定是否给予其相关生育待遇的唯一凭证。朱某在已知晓公司将违反计划生育作为严重违纪的情况下依旧诞下二胎,且拒不提供准生证,宝治公司将其退回至宝日公司并无不妥,宝日公司以其严重违纪而与之解除劳动合同亦符合法律规定。

案例来源:判决书(2016)沪02民终5104号 文章有删改



官方服务APP



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!  
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com