# 超生乃严重违反规章制度

来源：网络 作者：浅唱梦痕 更新时间：2024-09-07

*第一篇：超生乃严重违反规章制度近年来，生二胎的渐渐增多，经常接到客户人力资源部门的咨询：对于生二胎的员工应该如何处理？生二胎的员工是否有权休产假？生二胎的员工怀孕期间如何计算工资待遇？看来这一问题比较普遍，法律规定也不是非常明确，有必要予...*

**第一篇：超生乃严重违反规章制度**

近年来，生二胎的渐渐增多，经常接到客户人力资源部门的咨询：对于生二胎的员工应该如何处理？生二胎的员工是否有权休产假？生二胎的员工怀孕期间如何计算工资待遇？看来这一问题比较普遍，法律规定也不是非常明确，有必要予以澄清。

根据《劳动合同法》的规定，公司因员工超生而解除劳动合同唯一能套用的是第三十九条：严重违反用人单位的规章制度，但本人认为就算按此条解除劳动合同也应当满足：

1、公司规章制度明确规定员工超生乃严重违反规章制度的行为，公司可以单方面解除劳动合同，该规章制度应经职工代表大会讨论等途径依法制定且向员工公示；

2、公司掌握员工超生的证据，一般的做法是，要求疑似超生员工在一定时间内提供《计划生育服务证》，如其不能提供且无正当理由，则可推定其属超生。

如以上两条件满足，公司才算符合《劳动合同法》第三十九条的上述规定，且不论员工是否处于孕期、产期或者浦乳期，公司均可以立即解除劳动合同。

因此，准备生二胎的同志们注意了，行动前先看看公司的规章制度是怎么规定的，不要到时不小心丢了饭碗。

另外，关于超生员工产假及产假期间待遇的问题，旧《劳动法》规定女职工生育享有不少于九十天的产假，而未区分是计划外还是计划内生育，目前也未见禁止超生女职工休产假的规定，产假旨在为女同胞提供劳动保护，让其可以安心生育下一代，事关女同胞之健康，祖国之未来，如不给予产假，难道要让人家把孩子生在办公桌上吗？因此，本人认为即使超生公司也应当给予产假，不然于法于情都说不过去。

关于超生女职工产假期间待遇问题，《女职工劳动保护规定》规定，女职工违反国家有关计划生育规定的，其劳动保护应当按照国家有关计划生育规定办理，不适用本规定，因此该法有关产假期间待遇的规定是不适用于超生女职工的。《北京市人口与计划生育条例》第40条规定：机关、社会团体、企业事业组织的职工违反本条例规定生育的，由其所在单位给予行政处分或者纪律处分；分娩的住院费和医药费自理，产假期间停止其工资福利待遇；三年内不得被评为先进个人、不得提职，并取消一次调级。而其他地方也有类似的规定，国家法层面对此目前还未见明确规定。因此，本人认为，对于超生女职工应当给与不少于九十天的产假，产假期间可以停止其公司福利待遇。

**第二篇：严重违反用人单位的规章制度的**

严重违反用人单位的规章制度的

 总结大概有以下内容：

①以盗窃、欺诈、胁迫等手段非法占有用人单位以及其他员工个人财物的；

②泄露用人单位的商业秘密，并使用人单位造成不良影响，而造成损失的；

③在用人单位因工作的需要，要求劳动者加班的，但劳动者予以拒绝的，造成用人单位的实际损失的；

④酗酒滋事、聚众闹事，影响用人单位的生产经营秩序的，对用人单位造成损失；

⑤在用人单位聚众赌博的；

⑥故意损坏用人单位财物的，损害在500元以上一次，500元以下两次的；

⑦收受业务回扣，金额在1000元以上一次，金额在1000元以下两次的；

⑧对同事性骚扰、施以暴力、或是重大侮辱或是散布不实言词而对名誉造成影响，对人身以及精神造成重大伤害的；

⑨因违反我国的治安管理处罚法的规定，受到公安机关行政处罚的（具体包括警告、罚款、拘留）；以及被劳动教养的；

⑩因犯罪而受到司法机关拘留、逮捕或是取保候审的；

 “严重违反用人单位规章制度”法律标准探讨 作者：余伟安律师

单位：陕西仁和万国律师事务所

一、概念分析：

用人单位规章制度，亦即用人单位内部劳动规则，是指企业根据国家国家有关法律法规和政策，结合本单位生产经营实际，制定的由单位行政权力保证实施的组织生产劳动和进行劳动管理的规则和章程。

所谓“严重”，一般以劳动法所规定的限度和用人单位内部的规章制度依此限度所规定的具体界限为准。

二、研究“严重违反用人单位规章制度”相关问题的法律意义： 根据《劳动法》和《劳动合同法》的规定，作为用人单位的公司及其他企业等单位在劳动者“严重违反用人单位规章制度”的情况下，可以解除劳动合同并不支付经济补偿金。因此，研究这个问题对于企业规范化管理以及保护劳动者合法权益都意义重大。

三、法律索引

（一）《中华人民共和国劳动法》

第四条 用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

第二十五条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（二）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

（二）《中华人民共和国劳动合同法》

第四条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（二）严重违反用人单位的规章制度的；

（三）《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》

第十三条 因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任

第十九条 用人单位根据《劳动法》第四条之规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。

四、适用《劳动合同法》第三十九条的条件：

《劳动合同法》第三十九条规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可解除劳动合同。适用这一项要符合以下三个条件：

首先，规章制度的内容需符合法律、法规的规定，并且通过民主程序公之于众。其次，劳动者的违章行为客观存在，并且属于“严重”违反用人单位规章制度的情形。

再次，由于证明劳动者严重违反用人单位规章制度的举证责任在用人单位，故用人单位应平时做好管理工作，对于劳动者的违章行为及时指出并做出相应的处理，还要注意作相应的取证。

五、严重违反用人单位规章制度情形列举（笔者总结，仅供参考）明细列举

（一）涉嫌违反治安处罚法及构成犯罪的行为: 1，盗窃同仁或单位财物（包括知识产权等无形资产）者。2，对同仁施以暴力、敲诈勒索或有重大侮辱威胁行为者。3，聚众闹事妨害正常工作秩序者。4，在单位内聚众赌博。

5，故意毁坏公物，金额较大者（500元以上为较大）。6，在单位内部有伤风败俗之行为者。7，利用职权受贿或以不正当手段谋取私利者。8，对同仁有强制猥亵或者强奸行为者。

9，严重违反各种安全制度，导致重大人身或设备事故者。10，利用公司名义招摇撞骗，使公司蒙受名誉或经济损失者。11，伪造公司公文或者公章者。

12，经公检法部门给予行政拘留、劳教、叛刑处理者。

（二）违反单位考勤制度的行为： 1，一个月内迟到、早退累计超过六次（含）以上者。2，连续旷工7天或一年内累计旷工15天以上者。3，一年内请事假30天以上者。

4，在工作时间睡觉或擅离职守，导致公司蒙受重大损失者。5，无故旷工未向领导汇报给企业造成重大损失（5000元以上）者。

6，违反公司考勤制度内累计计大过三次或者计大小过累计10次者。

（三）违反公司员工日常行为规范及工作纪律的行为： 1，多次违反公司员工日常行为规范内因此累计被记大过三次以上者。

2，故意违反公司员工行为规范，给公司形象或者利益造成重大损害者。

3，因违反公司员工日常行为规范记大小过内累计10次者。4，上班时间长时间从事非工作范围内的活动，被发现经批评仍不悔改且有三次以上的类似行为者。

（四）违反单位诚信保密制度的行为：

1、虚报工作成绩骗取公司奖励或者规避公司惩罚者。

2、遗失重要公文未及时汇报者。

3、故意撕毁公文者。

4、故意泄漏重要商业秘密者。

5、隐瞒重要事实或者提供虚假材料骗取公司提拔者。

（五）影响生产秩序及侵害公司利益的行为：

1、在外从事第二职业或其它也非法经营活动者。

2、借用公司名义承揽业务谋取私利者。

3、非法收授商业贿赂或者回扣者。

4、非法煽动罢工、怠工，影响生产秩序者。

5、非法携带或拥有危险品或违禁品（如枪支、弹药、刀械、毒品等）进入公司者。

6、工作严重失误导致公司大量产品不合格或者其他导致公司利益重大损失者。

7、故意严重损害公司利益者。

（六）违反公司员工管理制度的行为：

1、员工拒不服从单位正常工作调动者。

2、员工不服从上级指挥，目无领导，顶撞上级，而影响公司指导系统的正常运作，情节严重者。

3，造谣生事，捏造需要事实，导致其他员工降薪、降职或受处分者。

4，利用职权，散步虚假信息或者擅自发布命令，扰乱公司正常管理者。

二、概括规定：

1，违反公司纪律及各项规章制度情节严重者。2，损害公司利益情节严重者。

3，违法乱纪，造成不良影响情节严重者。

**第三篇：关于严重违反公司规章制度的相关规定**

一、在企业的员工奖惩条例中，明确规定属于“严重违反公司规章制度”的情形;

二、严重违反规章制度的情形很难按平时违纪罚款来界定;

三、所以应该按行政处分等级来确定;

四、不要使用“罚款”一词，改用“扣减工资;

五、处罚必须分两类，一类是单处“扣减工资”(一般应用在情节轻微)，另一类是行政处分(警告、记过、记大过和辞退或解雇);行政处分同时按等级附带经济处罚(注意：不要使用“开除”);

六、所以，在确定“严重违反规章制度”时，就可以以行政处分等级为标准来划分了;

七、“严重违反企业的规章制度”是“劳动合同法”的精髓，这也是法律赋予企业的宝贵的“唯一”的权利;

八、本公司实例：(本公司员工奖惩条例节选)

5、以下情况属于严重违反公司规章制度：

(1)对员工采取暴力、威胁、恐吓、纠缠等手段，严重妨碍、影响或破坏生产/工作、生活秩序;

(2)蓄意损坏、损毁公司及员工个人资产、财产或各种设备、设施(同时按价值全额赔偿);

(3)在公司内(包括公司外租宿舍)外打架斗殴、赌博、偷盗及违反治安管理其他法律法规;

(4)故意泄露公司机密，侵占公司财产，利用工作之便或公司名誉谋取私利，徇私舞弊;

(5)故意损坏、撕毁公司公开、张贴及发送的各种通告、通知及其他文件;

(6)煽动、鼓动员工罢工、怠工，挑拨是非、闹事;

(7)被司法机关处理;

(8)不服从管理，态度、行为恶劣;打骂、纠缠领导及有关工作人员，影响、扰乱公司正常生产/工作、生活秩序;

(9)发生责任事故或重大过失导致公司利益受到严重损失(包括名誉损失或经济损失;经济损失达1000元以上的);

(10)不服从部门及公司的工作班次安排及工作任务安排，经劝阻无效;

(11)自本条例实施起连续旷工3天或内累计旷工达5天以上、迟到早退月度累计达5次或累计达10次以上;

(12)采用弄虚作假等手段蓄意获取不当利益的;

(13)符合本条例处罚标准、条款中所列的辞退/解雇条件的或受到相同标准违纪处理的;

(14)其他严重违反本条例有关条款规定及公司其他有关规章制度的行为。

按照国家《劳动合同法》规定，凡属严重违反公司规章制度的公司有权随时解除劳动关系，并按公司有关规定给予经济处罚并赔偿全部经济损失，情节严重的可送交司法机关处理。

**第四篇：严重违反用人单位规章制度之讨论.**

严重违反用人单位规章制度”之法律标准探讨

一、概念分析： 用人单位规章制度，亦即用人单位内部劳动规则，是指企业根据国家国家有关法律法规和政策，结合本单位生产经营实际，制定的由单位行政权力保证实施的组织生产劳动和进行劳动管理的规则和章程。所谓“严重”，一般以劳动法所规定的限度和用人单位内部的规章制度依此限度所规定的具体界限为准。

二、研究“严重违反用人单位规章制度”相关问题的法律意义： 根据《劳动法》和《劳动合同法》的规定，作为用人单位的公司及其他企业等单位在劳动者“严重违反用人单位规章制度”的情况下，可以解除劳动合同并不支付经济补偿金。因此，研究这个问题对于企业规范化管理以及保护劳动者合法权益都意义重大。

三、法律索引

（一）《中华人民共和国劳动法》 第四条 用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。第二十五条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（二）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

（二）《中华人民共和国劳动合同法》 第四条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（二）严重违反用人单位的规章制度的；

（三）《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》 第十三条 因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任 第十九条 用人单位根据《劳动法》第四条之规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。

四、适用《劳动合同法》第三十九条的条件： 《劳动合同法》第三十九条规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可解除劳动合同。适用这一项要符合以下三个条件： 首先，规章制度的内容不需符合法律、法规的规定，并且通过民主程序公之于众。其次，劳动者的违章行为客观存在，并且属于“严重”违反用人单位规章制度的情形。再次，由于证明劳动者严重违反用人单位规章制度的举证责任在用人单位，故用人单位应平时做好管理工作，对于劳动者的违章行为及时指出并做出相应的处理，还要注意作相应的取证。

五、严重违反用人单位规章制度情形列举（笔者总结，仅供参考）明细列举

（一）涉嫌违反治安处罚法及构成犯罪的行为: 1，盗窃同仁或单位财物（包括知识产权等无形资产）者。2，对同仁施以暴力、敲诈勒索或有重大侮辱威胁行为者。3，聚众闹事妨害正常工作秩序者。4，在单位内聚众赌博。5，故意毁坏公物，金额较大者（500元以上为较大）。6，在单位内部有伤风败俗之行为者。7，利用职权受贿或以不正当手段谋取私利者。8，对同仁有强制猥亵或者强奸行为者。9，严重违反各种安全制度，导致重大人身或设备事故者。10，利用公司名义招摇撞骗，使公司蒙受名誉或经济损失者。11，伪造公司公文或者公章者。12，经公检法部门给予行政拘留、劳教、叛刑处理者。

（二）违反单位考勤制度的行为： 1，一个月内迟到、早退累计超过六次（含）以上者。2，连续旷工7天或一年内累计旷工15天以上者。3，一年内请事假30天以上者。4，在工作时间睡觉或擅离职守，导致公司蒙受重大损失者。5，无故旷工未向领导汇报给企业造成重大损失（5000元以上）者。6，违反公司考勤制度内累计计大过三次或者计大小过累计10次者。

（三）违反公司员工日常行为规范及工作纪律的行为： 1，多次违反公司员工日常行为规范内因此累计被记大过三次以上者。2，故意违反公司员工行为规范，给公司形象或者利益造成重大损害者。3，因违反公司员工日常行为规范记大小过内累计10次者。4，上班时间长时间从事非工作范围内的活动，被发现经批评仍不悔改且有三次以上的类似行为者。

（四）违反单位诚信保密制度的行为： 1，虚报工作成绩骗取公司奖励或者规避公司惩罚者。

2，遗失重要公文未及时汇报者。3，故意撕毁公文者。4，故意泄漏重要商业秘密者。5，隐瞒重要事实或者提供虚假材料骗取公司提拔者。

（五）影响生

产秩序及侵害公司利益的行为： 1，在外从事第二职业或其它也非法经营活动者。2，借用公司名义承揽业务谋取私利者。3，非法收授商业贿赂或者回扣者。4，非法煽动罢工、怠工，影响生产秩序者。5，非法携带或拥有危险品或违禁品（如枪支、弹药、刀械、毒品等）进入公司者。6，工作严重失误导致公司大量产品不合格或者其他导致公司利益重大损失者。7，故意严重损害公司利益者。

（六）违反公司员工管理制度的行为： 1，员工拒不服从单位正常工作调动者。2，员工不服从上级指挥，目无领导，顶撞上级，而影响公司指导系统的正常运作，情节严重者。3，造谣生事，捏造需要事实，导致其他员工降薪、降职或受处分者。4，利用职权，散步虚假信息或者擅自发布命令，扰乱公司正常管理者。

二、概括规定： 1，违反公司纪律及各项规章制度情节严重者。2，损害公司利益情节严重者。3，违法乱纪，造成不良影响情节严重者。

**第五篇：对于严重违反用人单位规章制度的认定**

对于严重违反用人单位规章制度的认定：

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第19条规定：用人单位根据《劳动法》第4条之规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。该规定确立了规章制度具有法律效力所应当具备的三个条件：第一、制定要通过民主程序；第二、内容须具合法性 第三要向劳动者公示。

第四条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。第八十条 用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

民主程序概念：第一步是讨论程序，即经职工代表大会或全体职工讨论，提出方案和意见 第二步：是协商确定程序，即用人单位与工会或职工代表协商确定。究竟什么是平等协商确定，意见不一时如何确定？最终是由劳资双方共同决定，还是由资方单方决定《劳动合同法》似乎对这些问题没有明确的答案。实践中该规定的操作性因此受到质疑。本人 ：最终由用人单位来确定，否则用人单位的经营管理自主权无从谈起，这种程序，可以说是先民主，后集中。

对劳动者无正当理由未办理请假手续，擅自离岗连续超过十五日，用人单位规章制度已有规定的，按相关规定执行；用人单位规章制度无规定的，用人单位可以劳动者严重违反劳动纪律为由，解除劳动合同。

用人单位以劳动者擅自离岗为由，做出解除劳动合同决定，但确因客观原因无法将该决定送达给劳动者，后劳动者以用人单位未履行送达等相关手续为由主张解除决定无效的，不予支持。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找