

三八节女职工权益保护系列之三

“不是我们歧视女性，用人单位也真是没有办法。前几年公司招进来七八个女职工，业务水平都不错，入职后还没等发挥作用呢就怀孕了。过了哺乳期就跳槽，说工资太低，我们还拦不住，公司成了她们的跳板，所以现在一般不招聘32岁以下已婚未育女职工。”快消品公司人力资源部张经理告诉记者。

- 招聘女工要求已婚育 涉嫌就业歧视
- 将禁孕写入劳动合同 单位土规违法
- 休完产假不让休年假 最终支付补偿



工会提醒：想方设法坑女工 法律不容

□ 本报记者 王香阑 文/摄

北京一家劳务派遣公司的马主任表示：“确实存在这种情况。不仅是已婚未育的，有些企业就连这个年龄段未婚的女职工也不愿聘用，担心结婚后会马上怀孕、生小孩、哺乳，这段时间得两年多。即使以后不跳槽，她要照顾家庭和小孩，很可能无法专注于工作。”

对此，北京市总工会法律服务中心的相关负责人提醒用人单位，不应把女职工当成累赘，针对女职工生育问题国家设立了生育保险，使她们生育后可从社保机构得到相应的待遇，从而减轻了企业的负担。同时，企业拒绝招用女职工属于就业歧视，是违反法律规定的行为，应当改正这种做法。

招聘女职工要求已婚育 单位做法明显构成歧视

“邹鹭潼是我招聘过的印象最深的一位员工。不仅是她外貌出众、能力过人，还因为她辞职时的决绝。”快消品公司人力资源部张经理对记者说这番话时，一副惋惜、无奈的表情。

张经理介绍，在2009年5月的一次招聘会后，他们整理收到的应聘材料时，发现一位叫邹鹭潼的简历很抢眼：28岁，曾在上海一家著名的同行业公司做过三年业务，推荐信说她销售业绩高、是单位的骨干，全都是溢美之词。“我们是一家民营企业，当时规模很小，能招到这么优秀的业务员对公司发展非常有益。”于是他赶紧面试邹鹭潼。看着眼前这位身高1.68米、长相漂亮的女孩，说起业务来头头是道，又有很多长期固定的大客户，经与老板商量，张经理当即聘用了她，并破格与其签订了5年期限的劳动合同。

在三个月的试用期内，邹鹭潼个人完成的销售指标比同部门其他业务员的销售总额还高，老板当即将其提升为区域销售主管。又过了两个多月，她怀孕了。

张经理说：“我知道这个消息后，心里就有种不安的感觉，因为以前招聘过的七个女职工，

都在生完小孩过了哺乳期后离职了。对邹鹭潼这种特别有能力的人，单位不想重蹈覆辙。我找她谈话，她说之所以看中我们这家小公司，一是因为她陪老公刚到北京发展能找到对口的公司不容易；二是公司小对于个人来说晋升空间大。她以前的单位虽然是一家著名企业，自己的能力也不弱，但在单位里就显不出来了，不如在现在的公司个人发展空间大。”张经理听对方说得很诚恳，就相信了她。

生育前，老板特意叮嘱邹鹭潼要安心休息，有什么需要帮忙的可随时找公司。生完小孩后，还派人送红包去看望她。“产假到期后她又请了三个月的病假，我们不但同意，还经常打电话慰问。可她上班后就递交了辞职信，老板亲自跟她谈话表示要提拔其为业务部副经理，她拒绝了，执意要走。因劳动合同未到期，单位申请劳动争议调解想让她支付赔偿金又败诉了。”张经理说，这件事对老板的打击很大，此后公司拒绝招聘32岁以下已婚未育的女职工。

北京市总工会 法律服务中心提示：

我们很同情单位的遭遇，但这种女职工毕竟是少数，而且从法律层面来说，《就业促进法》第3条规定，劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。《妇女权益保障法》第23条规定，各单位在录用职工时，除不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。由此来看，该公司拒招32岁以下已婚未育的女职工是就业歧视，属于违法行为，应当立即改正。

为避免女职工“麻烦事” 禁孕条款写入合同违法

“面试时我跟公司说目前尚无生育计划，而且三年内也不想小孩，打算集中时间和精力好

好工作。”25岁的小蕾说，面试时她的这番表态打消了公司的疑虑，2013年9月，她被服饰公司聘为服装设计师，双方订立了一年期劳动合同。

2014年3月，小蕾身体不适，到医院看病时被告知已经怀孕。“医生说我已做过两次流产手术了，如果这次再做，很可能会造成习惯性流产，以后很难再生小孩了。双方父母和老公都劝我生下这个孩子，我就同意了。”小蕾说，她把自己怀孕的情况跟公司汇报后，对方拿出他们签订的劳动合同，指着上面的条款告诉她：“咱们已经约定了你入职一年内不能怀孕，否则就自动解除劳动合同。”

小蕾不同意辞职：“这是意外怀孕，我也没办法，希望单位能够理解。”

公司以小蕾违反劳动合同为由与其解除了劳动关系，员工不服，申请维权。后经工会调解，双方自愿解除劳动关系，单位向小蕾支付8000元补偿。

服饰公司有了这次经历后再聘用员工时，就让劳务派遣公司跟他们签订劳动合同，而劳务派遣公司马主任告诉记者：“女职工上班没几年就要结婚，然后还要怀孕生孩子，休完产假上班后还要哺乳，不是今天有事就是明天请假带孩子去看病，让她们加个班总是推三阻四的。说实话，女职工就是比男职工麻烦事多。但像服饰公司这种单位，因岗位特点还不得不聘用女职工，把她们推给派遣公司也不是办法，毕竟我们也不能承担辞退三期女职工带来的风险，所以，有些企业就把禁孕条款写进单位规章制度，想以此来避开产假。”

北京市总工会 法律服务中心提示：

《妇女权益保障法》第23条第2款规定，各单位在录用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容。《劳动合同法》第26条

第1款规定，以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；违反法律、行政法规强制性规定的劳动合同，无效或者部分无效。由此来看，在劳动合同期间正常怀孕是女职工享有的合法权益，用人单位禁止女职工怀孕，侵犯了她们的人身权，虽然单位将其写入劳动合同，但属无效条款，不具有约束力。

另外，企业的规章制度要想依法有效，一是要内容合法，二是要制定的程序合法。用人单位将禁孕条款纳入企业规章，没有法律依据；而带有禁孕条款的制度，相信全体职工或职代会也不会表决通过。所以，用人单位出台含有禁孕内容的规章制度也是无效的，这也是服饰公司在与小蕾的劳动争议中应当支付补偿的原因。社会的延续和发展离不开女人的生育，而生育权是女职工与生俱来的基本权利，建议用人单位不要侵犯女职工的合法权益。

休完产假不准休年假 女工求助工会获补偿

30岁的方玉萍是一家设备公司财务室的会计，入职已三年。2013年因为生小孩休了产假，11月1日回单位复职。上班不久，小孩生病住院。她填好了年假申请表交给公司，却未获领导批准，被人事部退了回来。

她到人事部询问原因，负责人告诉她：“产假加上晚育假你一共休了4个多月，这年中四分之一的时间你都没上班，休假时间太长，就不能再休年假了。”“那单位会给未休年假的工资吗？”“2013年你没有休年假了，哪来的年假工资呢？”

方玉萍有些不明白：“产假跟年假根本不是一回事，怎么说就没了呢？”对方很不耐烦：“说没有就没有，政策就是这么定的。”

问了其他几位生过小孩的同事，都说确实是这样，甚至有的产假跨两年休的，两年都不能再

享受年休假。方玉萍想弄个明白，就向法律部门进行咨询，随后申请了劳动争议调解，要求单位支付未休年假工资报酬。经工会调解，双方自愿达成协议，设备公司给付方玉萍1000元作为其未休年假的工资补偿。

北京市总工会 法律服务中心提示：

明确地说，女职工休完产假后当年不能再休年假，跨年休年假的员工两年都不能享受年休假，用人单位这种做法是错误的。

国务院公布的《职工带薪年休假条例》第2条规定，机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假。第4条规定，职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的……《企业职工带薪年休假实施办法》第6条规定，职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期，以及因工停工留薪期间不计入年休假期。由此来看，产假与带薪年休假是两种不同的休假制度，同时也不属于法定不享受年休假的情形，因此，依据我国目前的法律规定，它们是互相抵消的。所以，像方玉萍等女职工，虽然已经休了三四个月的产假，无论是在一年或者跨两年休的，都有继续享受带薪年休假的权益。

我们在这里提醒用人单位，带薪年休假是女职工的合法权益，用人单位都应遵守，对于单位不安排职工休年假又不依照规定给予年休假工资报酬的，女职工可举报或投诉，由劳动保障部门责令限期改正。逾期不改正的，单位不但要向女职工支付年休假工资报酬，还要按照年休假工资报酬的数额向女职工加付赔偿金，这样的话，用人单位就得不偿失了。