



孕妇试用期内表现不合格 被辞维权输官司  
已规定计划外怀孕属违纪 公司可据此炒人  
女工主动请辞获单位批准 发现怀孕反悔迟

## 女职工们： 莫错用孕期“特权”

□陈自喜

《劳动法》《劳动合同法》《女职工劳动保护规定》等法律法规对怀孕女职工的劳动权益做了特殊规定，如不得因女职工怀孕降低其工资、予以辞退等。这些规定，极大地保护了女性的合法权益，约束了用人单位。然而现实中，个别女职工因为对怀孕期间的“特权”规定理解不够全面，与用人单位发生了一些纠纷，并最终输了官司。为此，笔者结合三个典型案例提醒怀孕女工准确全面理解怀孕期间的“特权”。

### 试用期内表现不合格 孕妇被辞维权输官司

刚结婚不久的丽丽，为了方便照顾家庭打算应聘一家物流公司仓库主管一职，当时丽丽和物流公司商定试用期为一个月。进入公司不到半个月，物流公司人事部通知她，称其不适合现在的工作岗位，并答应给丽丽两星期左右的时间，等其有了新的工作意向后公司将与其解除劳动合同。

可是还没到两周丽丽就发现自己怀孕了。拿到医院的化验单，丽丽先是大吃一惊，后来内心窃喜，赶紧找到公司经理说自己已经怀孕了，根据法律规定孕期职工是不可以被辞退的。公司经理表示辞退丽丽并不是因为其怀孕，而是因为她不适合现在的工作岗位。

丽丽不服便向劳动仲裁机构提出仲裁申请。因为物流公司对于员工的录用手续非常完备，试用期内关于员工的考核内容非常详尽且具有可考性，其考核内容证实丽丽确实不符合物流公司的要求。最终，仲裁机构依据《劳动合同法》第39条的规定，认定丽丽与物流公司双方的劳动关系解除。丽丽不服仲裁结果，向法院提起诉讼，法院作出的判决与仲裁结果一致。

#### 法官说法：

《劳动合同法》第42条规定，

女职工在孕期、产期、哺乳期内，用人单位不得依照本法第40条、第41条的规定解除劳动合同。同时该法第39条明文规定：劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，可以解除劳动合同。结合本案例，也就是说如果用人单位有比较充分的证据证明员工在试用期内确实不符合录用条件，即使是怀孕女职工，用人单位也可以依据《劳动合同法》第39条规定依法解除劳动合同，并且不需要支付经济补偿金。《劳动合同法》只规定了用人单位不能依据劳动合同法第40条、第41条规定解除处于孕期、产期、哺乳期女职工的劳动合同。这个案例告诉我们，女职工即使怀孕，也要凭借自己的工作能力和态度获得用人单位的认可，这样才能够获得工作，否则用人单位完全可以“不合格”拒绝录用。此外，对于用人单位一定要建立完善的用工手续、考核内容，对于试用期员工的考核要尽可能详尽具有可考性，这样才能维护自身的合法权益，在对不合格的人说“不”时可以理直气壮。

### 规定计划外怀孕属违纪 公司依纪辞人获得支持

今年已经快40岁的李梅是一家民营企业的财务总监，年薪30多万，老公疼爱自己、儿子听话可爱，可谓是一个家庭事业美满的成功女性。今年年初李

梅意外怀孕，是二胎，虽然李梅一家不符合生育二胎的条件，但是一家人对于生二胎是非常支持的，一致决定再生一个。因为高龄怀孕，李梅不得不请假保胎，因为公司规章明确规定“对违反国家人口与计划生育法律法规超计划生育的员工，一律解除劳动合同”，李梅不敢让公司知晓自己怀孕一事。然而，纸包不住火，一个月后公司通过快递给李梅寄来了解除劳动合同通知书。

收到通知书后，李梅气愤不已，认为自己虽然是二胎，但也是孕妇，公司不应该在自己怀孕期间与自己解除劳动合同。为此，经过仲裁后李梅直接将公司诉至法院，要求确认公司与自己解除劳动合同系违法解除，支付解除劳动合同赔偿金30余万元。法院经审理后并没有支持李梅的诉讼请求，确认公司与李梅解除劳动合同关系，无需支付解除劳动合同赔偿金。

#### 法官说法：

李梅所在公司的规章制度明文规定，对违反国家人口与计划生育法律法规超计划生育的员工，一律解除劳动合同。对于公司的规章制度，李梅知晓，且在员工入职手册中签字确认并认可。现在，李梅生育二胎，违反了国家的计划生育政策，违反了用人单位的规章制度，属于我国《劳动合同法》第39条（二）严重违反用人单位的规章制度，用人单位据此与李梅解除劳动合同合法有据，所以判决用人单位与李梅解除劳动合同关系，用人单位无需支付解除劳动合同赔偿金。《劳动合同法》第39条明确规定，严重违反用人单位的规章制度，可以解除劳动合同。因此，如果用人单位规章制度明文规定“违反国家人口与计划生育法律法规超生解除劳动合同”，职工也明确知晓，那么一旦女职工违反，即使怀孕用人单位也可以解除劳动合同，且无需支付经济赔偿金。

### 为跳槽与单位协商解约 事后发现怀孕后悔已迟

王静大学毕业后进入一家医药公司担任医药代表，并与医药公司签订了两年的劳动合同，合

同约定双方于2013年11月30日解除劳动合同。2013年8月中旬，一家更加有影响力的医药公司向王静伸出橄榄枝，因为新公司开出的薪水比原来的高出很多，王静便和自己所在公司协商于2013年10月份解除了劳动合同。

还未与新公司签订劳动合同，王静便被检测出怀孕了，经过推测王静怀孕在2013年10月之前。因为怀孕，王静不能去新公司，便以孕期公司不能与孕妇解除劳动合同为由要求与原来的用人单位恢复劳动关系，在遭到拒绝后王静便提起劳动仲裁，在未获得支持的情况下诉至法院要求确认双方解除劳动合同的协议无效。

法院经审理认为，王静与医药公司签订的《解除劳动合同协议书》中明确记载了“经双方协商，王静同意于2013年10月31日与医药公司解除劳动合同关系”，协议上有王静的签名；并且王静与医药公司签订的《解除劳动合同经济补偿协议》也明确记载了双方协商一致解除劳动合同，王静领取了解除劳动合同经济补偿金等相关费用。根据《劳动合同法》第36条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。现王静以自己签订《解除劳动合同协议书》之时对自己怀孕的事情不知情为由，要求确认该协议书无效，恢复与医药公司的劳动合同关系等诉讼请求，没有法律依据，法院不予支持。

#### 法官说法：

离职员工能否以怀孕为由要求恢复与用人单位已解除的劳动关系的关键，在于双方在协商解除劳动合同时员工是否告知用人单位自己怀孕。结合本案，王静与单位协商解除劳动合同，并未告知单位自己已怀孕，因为当时其本人也不知晓，所以在这种情况下双方协商解除合同的程序应该是公正、平等、合理的。如果王静在与用人单位协商解除劳动合同时告知单位自己的情况，单位仍坚持解除劳动合同，那么用人单位就是违法的。在这种情况下王静提出恢复劳动关系的请求就可以得到仲裁机构及法院的支持。现在王静与用人单位协商解除了劳动关系之后才发现自己怀孕了，这时候再提出一些要求为时已晚。

## 【法律咨询台】

### 遭遇网站隐瞒信息 客户可以申请公证

#### 典型案例

2015年4月21日，张先生在某车辆拍卖网站注册，通过该网站拍卖购得一辆事故汽车，此拍卖网站上登记拍卖的车辆均有详细的信息介绍，并标注标记曾发生的事故类型，如“火烧”、“水淹”、“碰撞”等。购买者可以通过网站的信息介绍和条件筛选来选择想要购买的车辆。经过筛选，张先生选中了一辆标明事故类型为“火烧”的二手车，他通过该网站拍得该车，并支付了相应的价款。

张先生购得该车辆后，在过户前请专业汽车维修人员进行鉴定，发现该车辆不仅是经火烧过，而且还是经水淹过。张先生查询网站信息后发现，拍卖车辆如曾出过不同种类事故，在网站上均会进行标注，如注明“火烧+水淹”或“碰撞+水淹”等。

张先生认为：车辆情况应当如实描述，该网站故意隐瞒该车的实际情况，致使其在不知情的情况下购买了汽车，损害了自己的合法权益。他打算向拍卖网站索赔，为保留证据，张先生到北京市首佳公证处申请对该网站相关网页内容进行保全证据公证。

#### 公证员说

在当今的网络时代，互联网逐渐改变着人们原有的生活方式，网上交易因其方便、快捷而逐渐被接受，其涉及的领域也日渐扩大。但如果消费者在网上购物时与经营者发生纠纷打算维权时，往往会因网络的特点面临举证困难的困境，从而导致维权受阻。证据保全公证能够有效解决此类取证难的问题，从而为消费者维权提供有益帮助。

申请人向公证部门申办此类公证时，公证人员会按有关规定对申请人与所要保全的内容之间是否存在利害关系进行审查。经审查如存在利害关系，则予以受理，否则不予受理。

上述案例中，张先生提供了从车辆拍卖网站进行购物的有关文件及票据，证明其确实曾通过该网站购买车辆，所以张先生的公证申请符合有关规定，公证部门可以受理。

需要特别提出的是：网络证据保全公证中，公证部门仅是证明登陆相关网站、浏览、下载相关网页的过程，不对所保全的内容是否侵犯了申请人的权益做出证明，亦不对所保全的内容是否属实、发布人及发布时间等做出证明。也就是说，此类公证是为申请人取证提供了一种途径，将网络上的相关内容客观记录下来。但所保全的内容不能直接用于证明是否存在侵权等情况。

巴黎



北京市首佳公证处