

女职工维权专题报道

员工提交外地医院病假单，可否有效？ 员工隐瞒怀孕事实，单位如何处理？

律师解读三期女职工管理热点问题

□本报记者 屈斌

随着国家“全面二孩”政策的实施，会有越来越多的女性选择生育二胎，由此也会引发一个女职工休两次产假、甚至第一个哺乳期遇上第二个孕期等情况。因用人单位侵犯女职工“三期”权利引发的劳动争议案件会增多。

然而，因为女性生理的特殊性，法律上也给予了女职工相应的保护。这些法律的特殊规定在给女职工员工保护的同时，也给用人单位处理员工关系造成了困惑。由此，“三·八”妇女节前夕，本报邀请北京联拓律师事务所律师，针对一些用人单位遇到的关于三期女员工管理方面的问题做出解答。

三期女职工连续请假单位该如何处理？

女员工在北京A公司上班，工作3年怀孕了。继续工作6个月之后，员工回新疆老家休年假。而在假期即将结束之前，员工突然告诉单位，自己不能来上班了，要休病假。由此，单位相关负责人遇到以下困惑：1、员工工作在北京，而病假条是新疆医院的，单位能接受吗？2、如果员工连续请三个月医疗期满，仍然请病假，但公司不同意，是否可以依据公司制度（连续旷工两天予以辞退处理）执行？

律师点评

针对员工提交异地病假条的情况，一般来说是合法的，除非规章制度中有合理的其他规定。

针对员工医疗期满继续请病假的情况，首先，如果员工继续提交真实的病假条，则企业不宜按“连续旷工2天”辞退职工。另外，医疗期满解除劳动关系不适用于三期女职工。

如果员工一直请假，建议单位与员工采取协商的方式解除劳动合同。在协商过程中，单位可先调查员工的病假真实性，并调查员工请假是否遵循了公司规章制度中的流程。其次，除非员工严重违纪的证据确凿，否则，双方协商解除必须建立在合理的补偿金的基础上。

法律依据

《劳动合同法》第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解

除劳动合同：

（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》

第六条 企业职工非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病，在医疗期内医疗终结，不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作的，终止劳动关系，办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇；被鉴定为五至十级的，医疗期内不得解除劳动合同。

《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》

第六条 劳动者患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作、也不能从事用人单位另行安排的工作而解除

劳动合同的，用人单位应按其在本单位的工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，同时还应发给不低于六个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的百分之五十，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之百。

“客观情形发生重大变化”是否适用三期女职工？

女员工今年一月份刚刚得到加薪，但是公司发现她隐瞒怀孕的事实，并且不能在目前项目结束后参与新的项目。而新的项目因为工作性质的原因，不可能要孕期女员工。这种情况下，单位是否可以以岗位取消与员工解除劳动合同？

律师点评

单位不能以岗位取消与员工解除劳动合同。一般情况下，在劳动合同履行过程中，“岗位取消”或“岗位消失”可以归类于《劳动合同法》中“客观情形发生重大变化”之中，如果用人单位真的存在“客观情形发生重大变化”而致使劳动合同无法继续履行，则用人单位与劳动者协商变更劳动合同不成时，可以解除劳动合同。但是，《劳动合同法》同时规定，用人单位不得依

据“客观情形发生重大变化”为由而解除与处于“三期”中女职工之间的劳动合同。如果单位依据“岗位消失”解除与该员工之间的劳动合同，则会被认定违法解除，劳动者有权要求贵司支付赔偿金或要求继续履行劳动合同。

法律依据

《劳动合同法》第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

第四十二条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；

第四十八条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

单位解除“孕期、产期、哺乳期”女工争议频发

法官：法律给予特殊保护 但女工仍应遵守单位制度

□蔡笑

随着社会的发展和变迁，越来越多的女性兼顾着“妻子”、“母亲”、“职场人”的多重身份，在职业领域内一展身手，而《劳动法》、《劳动合同法》、《女职工劳动保护特别规定》、《妇女权益保障法》等一系列法律法规也从法律层面对女性劳动者作出了特殊保护。

针对“孕期、产期、哺乳期”内的女职工，《劳动合同法》对用人单位的解除权作出了明确的禁止性规定。然而，在实践中，无论是劳动者、还是用人单位，在对该条款的理解上，都存在着一定的偏差。下面，海淀法院的法官就将以案说法，对该条款进行分析解读。

劳动者：我处在“孕期、产期、哺乳期”，受法律特殊保护。用人单位只要和我解除劳动合同，就是违反了法律规定。这么理解，对么？

张某是软件公司的一名程序员。2014年8月份，小张发现自己怀孕。考虑到平日工作中需要大量使用电脑，故在家人的建议下，小张以身体不适为由向公司请假、在家休养。公司按照考勤制度的相关规定，要求小张提交诊断证明及病假条。鉴于家乡有怀孕

初期对外保密的风俗，小张找朋友虚开了一张病假条快递到公司，内容为“腰肌劳损，病休一个月”。由于小张没能提供诊断证明且病假时间相对较长，故为核实相关情况，公司去医院进行核实，得知小张从未就诊、医院并未出具过病假条。据此，公司于2014年8月25日作出解除通知，以小张提交假病假条骗取病假，有违公司考勤制度为由解除双方劳动合同关系。双方由此发生纠纷。小张以自己处于孕期为由提起劳动仲裁、诉讼，要求撤销公司的解除决定，双方继续履行劳动合同关系。最终，经过审理，法院认定，公司解除双方劳动关系，合法有效，判决驳回了小张的申请请求。

【法官释法】

虽然《劳动合同法》第四十二条载有女职工在孕期、产期、哺乳期内，用人单位不得解除双方劳动合同关系等内容，但我们对法律条文的理解不应断章取义。

事实上，《劳动合同法》第四十二条所规定的是“劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同”。因此，《劳动合同法》第四十二条的实质是用人单位不得以非过错性理由或经济性裁员为由与“孕期、产期、哺

乳期”女职工解除劳动合同。

显然，这意味着，即使女职工处于“孕期、产期、哺乳期内”，用人单位仍可以依据《劳动合同法》第三十九条规定，在劳动者存有过错的情况下，合法地解除双方劳动关系。本案中，小张未如实告知自己怀孕，并且提供虚假的病假条有意隐瞒真实情况，小张的行为已经明显构成了对于公司考勤管理制度的严重违反。因此，软件公司以小张严重违反规章制度为由解除双方劳动合同关系，具有事实及法律依据，合法有效。

单位：女员工未婚先孕、违反计划生育规定，因此不受《劳动合同法》第四十二条的保护。这么理解，对么？

小林与工程公司签订有三年期劳动合同，在施工现场从事监理工作。2014年3月底，小林发现自己怀孕。4月初，小林将怀孕的情况邮件告知公司，提出由于客观身体状况，不适合再继续从事现场监理工作，希望公司考虑该情况，适当调整工作岗位或工作内容。工程公司要求小林于5日内提交结婚证、诊断证明等材料。小林应公司要求提交了诊断证明等

材料并表示自己会尽快办理结婚登记手续。至2014年5月30日，小林仍未办理结婚登记手续。当日，工程公司作出解除劳动合同通知书，以小林不能胜任工作为由解除双方劳动合同关系。为此，小林与工程公司发生纠纷，提起劳动争议仲裁、诉讼，要求工程公司支付违法解除劳动合同赔偿金。在案件审理过程中，工程公司提出，“不能胜任工作”是小林自己提出来的，因此公司依法有权解除双方劳动合同关系；小林虽然怀孕、但并未登记结婚，因此并不适用《劳动合同法》第四十二条之规定。小林则表示，自己虽然提出不胜任目前的工作，但公司可以作出调岗处理，而不是径行解除劳动合同。最终，法院经过审理，认定，小林处于孕期，工程公司以小林不胜任工作为由径行解除双方劳动关系，有违法律规定，进而判决工程公司向小林支付违法解除劳动合同赔偿金六万余元。

【法官释法】

《劳动合同法》第四十二条是基于女职工的特殊身体状况（“孕期、产期、哺乳期”）而对女职工施以的特殊保护，与女职工的婚姻状况等并无必然关联。本案中，虽然小林在怀孕时没有取得结婚证，但基于其特殊的身体状况，小

林仍受到《劳动合同法》第四十二条的保护。另，虽然小林是主动提出由于怀孕不适合继续在施工现场从事监理工作，但小林同时提出了调岗申请，因此，考虑到施工现场监理工作的特殊性以及小林的身体情况，双方应妥善协商解决岗位问题。工程公司以小林“不胜任工作”为由解除双方劳动关系，显然违反了《劳动合同法》第四十二条的规定，构成了违法解除。因此，工程公司应依法向小林支付违法解除劳动合同赔偿金。

【法官提示】

对于“孕期、产期、哺乳期”内的女职工，考虑到其特殊的身体状况，法律规定已经从工作时间、劳动强度上作出了保护性规定。该保护规定并不因女职工是否已经办理婚姻登记、取得准生证为前提。同时，从劳动者的角度，在享受法律所给予的特殊保护时，劳动者亦应自觉遵守和执行公司的考勤制度、管理制度。否则，即使是“孕期、产期、哺乳期”内的女职工，用人单位也可依据《劳动合同法》第三十九条之规定，解除双方劳动关系。届时，将极大地影响“孕期、产期、哺乳期”女职工的生活状况及孕产期心理，也将极大地影响用人单位的用工管理和经营安排，给双方造成不便。