

工作岗位未明确禁用孕妇 是否怀孕即属隐私 公司辞退隐瞒孕情女工违法

□本报记者 赵新政

用人单位都想掌握员工的业务能力、学术水平,以及身体健康、社会关系等方面的真实信息,目的主要是更好地安排其工作岗位、发挥其个人潜力、促进单位发展。可在现实中,员工的个人状况,如是否怀孕等,有时候是隐私,其不愿说,单位也不方便问,否则就构成侵权。

最近,唐小姐却因此与单位发生了争议。原因是她在应聘申请表上填写的是无怀孕,而实际上她入职时已经怀孕3月。单位以“提供虚假情况”辞退她后,仲裁裁决又认为单位违法,要求恢复劳动关系,继续履行劳动合同。

对于该表最下面的一行提示文字,唐小姐也注意到了。其内容是:如果上述填写的个人信息存在虚假情况,公司可以立即解除劳动关系,不承担任何法律责任。尽管如此,她仍在表格上签字,明确表示同意。

经过初试、复试后,公司决定录用唐小姐并安排其从事文员工作,双方还签订了一年期限劳动合同。可是,在入职一个月后,唐小姐忽然请假,要去医院进行孕检。

公司得到这一情况后立即进行了调查。经查,唐小姐应聘时已经怀孕3个月,且应聘前已在妇产医院做过检查。

公司认为,唐小姐在应聘时已知自己怀孕,系故意隐瞒怀孕事实,故应以其入职时存在欺诈为由解除其劳动合同,终止双方劳动关系。

【仲裁裁决】 公司文员非孕妇禁忌岗位 员工不讲实情不构成欺诈

收到公司辞退通知后,唐小姐多次找老板协商,并保证不因怀孕影响工作。可是,公司坚持己见,不同意唐小姐的请求。

无奈,唐小姐向劳动争议仲裁机构提出申请,请求裁决撤销该公司的辞退通知,恢复双方劳动关系,并向其支付相应的工资损失。

唐小姐的申请理由是,她正处于孕期,无论从《劳动合同法》等劳动法律法规的角度,还是依据《女职工权益保护法》等女工权益保障法律的规定,公司都不能解除其劳动合同。

仲裁委审理认为,公司行政文员非孕妇禁忌岗位,唐小姐入职时隐瞒怀孕事实虽然有错,但不构成欺诈。在其能够胜任工作的情况下,公司以造假欺诈为由解除双方劳动关系违反相应法律规定。

近日,仲裁委裁决撤销该公司辞退通知,恢复双方劳动关系并支付唐小姐因此停工期间的工资损失。

【法理剖析】 员工是否隐瞒信息 需具体情况具体分析

收到裁决书后,该公司不服,欲向法院提起诉讼。经北京市弘嘉律师事务所张立德律师详细剖析该裁决的事实及法律理由后,公司决定息诉服判。

张律师说,按照《劳动合同法》第39条规定,劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使用用人单位在违背真实意思的情况下订立劳动合同的,用人单位可以解除劳动合同。如果简单地套用这个法律条款,因唐小姐在办理入职时故意向公司隐瞒自己的怀孕信息,且承诺“如填写的个人信息虚假,则可由公司立即解除劳动合同。”据此,公司以唐小姐存在欺诈为由而解除劳动合同似无不妥。

但是,应聘者应聘和入职时隐瞒相关信息是否属于欺诈,应作具体问题具体分析。张律师说,按照《劳动合同法》第8条规定,企业有权了解应聘者与劳动合同直接相关的基本情况,应聘者应当如实说明,而这些情况一般包括应聘者的技能、工作经历、学历等。如果应聘者谎报、伪造学历或工作经历等与岗位密切相关的信息内容,则可以视为员工以欺诈手段与企业签订劳动合同,企业有权依法第39条的规定解除双方劳动合同。

在这里需要注意的是,如果企业招聘的岗位系孕妇禁忌岗位,或者不适合孕妇从事的岗位,且企业已在告知其岗位性质的前提下,女性应聘者应按企业要求如实说明是否怀孕。否则,应聘者隐瞒怀孕事实办理入职,企业日后按上述作法解除劳动合同亦符合法律规定。

本案中,公司招聘的工作岗位是行政文员,并非孕妇禁止岗位或不属于不适合孕妇从事的岗位。此时,女性应聘者是否怀孕,则系其个人隐私范围,应聘者有权不予提供或不予告知相关信息。虽然这种隐瞒是不诚信的行为,也只能对其进行道德上评价,而不能对其进行法律上的否定评价,即不能按欺诈处理。换言之,这种情况下,隐瞒怀孕入职并不导致劳动合同无效。

正是基于这一前提,仲裁委才认为唐小姐应聘和办理入职时隐瞒怀孕事实虽有过错,但不足以构成公司合法解除劳动合同的合法理由,并因此作出上述裁决。此外,《就业促进法》第27条规定,企业在录用职工时,除国家规定的孕妇禁忌岗位,以及根据实际情况不适合孕妇工种或者岗位外,企业不得拒绝录用孕妇。如女员工入职后,企业以其“隐孕”构成欺诈进而解除劳动合同的,属于违法解除,须承担相应的法律责任。

同理,女性应聘者虽然在应聘时承诺如应聘信息虚假可由企业解除劳动合同,但该类承诺或约定,因违反法律法规的禁止性规定而属于无效条款。因此,仲裁裁决是正确的,公司即使提起诉讼,败诉也是必然的,只是时间长短的问题。

鉴于这次劳动争议的教训,张律师认为,为避免再出现类似情况,企业在招聘女性员工时,首先需明确所招聘的岗位系何种性质,是否属于孕妇禁忌岗位,是否属于不适合孕妇的岗位,如饭店招聘礼仪小姐、需要经常出差的岗位、劳动强度大的岗位等。同时,要采取恰当的方式告知女性应聘者,以免以后发生争议。为了稳妥起见,还可以采取必要的体检措施,在不违反法律的前提下组织拟录用女工进行体检。

领取养老金后再就业 还应缴纳个人所得税

编辑同志:

三个月前,鉴于我已年满55岁,而与原公司终止了劳动合同,并开始从社会保险机构按月领取养老保险金。由于我从事某项工作20余年,不仅经验丰富、能力较强,而且工作踏实、为人谦和,在本地业内小有名气,一家单位于上个月向我发出高薪聘用请求。因被单位的诚心所感动,也为了增加收入,减少寂寞和无聊,我最终答应了下来。可我近日却发现,拿到的劳动报酬与之前的约定数额不符,单位给出的说法是,从中代扣代缴了我应缴纳的个人所得税。

请问:我已不属于法定意义上的劳动者,也得缴纳个人所得税吗?

读者:许凤婷

许凤婷:

单位的做法并无不当,即你的确应当缴纳个人所得税。一方面,你与单位存在劳务关系。你虽然因为年龄关系,确实已经不属于法定的劳动者范畴,不能与单位构成劳动关系,但这并不排除你与单位之间具有“一方为需要的一方以劳动形式提供劳动”、“需要一方支付约定报酬”的法律特征,即符合劳务关系的构成要件。

另一方面,你同样应当缴纳个人所得税。《个人所得税代扣代缴暂行办法》第二条第一款、第三条、第四条分别规定:“凡支付个人应纳税所得的企业(公司)、事业单位、机关、社会团体、军队、驻华机构、个体工商户或者个人,为个人所得税的扣缴义务人。”“按照税法规定代扣代缴个人所得税是扣缴义务人的法定义务,必须依法履行。”“扣缴义务人向个人支付下列所得,应代扣代缴个人所得税:(一)工资、薪金所得;(二)对企事业单位的承包经营、承租经营所得;(三)劳务报酬所得;(四)稿酬所得;(五)特许权使用费所得;(六)利息、股息、红利所得;(七)财产租赁所得;(八)财产转让所得;(九)偶然所得;(十)经国务院财政部门确定征税的其他所得。”

与之对应,鉴于你的收入属于“劳务报酬所得”,单位作为代扣代缴个人所得税的法定义务人,按照规定的税率,从你的“劳务报酬所得”扣除个人所得税是正当的。

值得一提的是,《个人所得税代扣代缴暂行办法》第九条第一款还规定:“扣缴义务人在代扣税款时,必须向纳税人开具税务机关统一印制的代扣代收税款凭证,并详细注明纳税人姓名、工作单位、家庭住址和居民身份证或护照号码(无上述证件的,可用其他能证明身份的证件)等个人情况。对工资、薪金所得和利息、股息、红利所得等,因纳税人数量众多、不便一一开具代扣代收税款凭证的,经主管税务机关同意,可不开具代扣代收税款凭证,但应通过一定形式告知纳税人已扣缴税款。纳税人为持有完税依据而向扣缴义务人索取代扣代收税款凭证的,扣缴义务人不得拒绝。”即你可以向单位索要税款凭证。

(颜东岳)

【基本案情】 入职时已怀孕却称未怀孕 公司以造假为由辞退女工

2015年8月,唐小姐通过网络招聘平台联系上一家公司。该公司开具的行政文员应聘条件是:大学本科以上学历、中文或新闻、历史专业毕业,有一年以上工作经验。唐小姐认为自己各方面条件都符合要求,于是就投了个人简历。

接到参加考试的通知书后,唐小姐和其他应聘者一起来到公司。开考前,公司要求每个应聘者必须填写一份应聘申请表。该表的家庭状况栏有“是否有子女”“是否孕期”等项目,唐小姐在这些栏目里均填写了“无”。

法律明确规定,与员工解除劳动合同或者终止劳动合同时,用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。肖时岩的工资由基本工资和绩效奖金构成,他被单位辞退时,对方只支付了基本工资,多次协商单位仍拒绝支付绩效奖金。

近日,经工会法律援助帮他维权,仲裁委裁决单位须向其支付2000元绩效奖金。

因违规辞退主管 结账时扣其奖金

2015年3月,42岁的肖时岩被本市一家电子技术公司招聘为后勤主管,入职后双方签订一年固定期限劳动合同。同年12月8日,他因违反公司规章制度,在中午吃饭时喝酒,被单位辞退。

当日交接工作后,肖时岩到财务领取薪水。公司明确告诉他:工资已支付到12月8日,双方已结清所有工资。

回家后,肖时岩才理清头绪,发现单位并未支付其2015年11月的绩效奖金。

持有证据不提供 公司被裁补发奖金

□本报记者 王香阁

该公司支付工资的形式是下开支,即每月15日发放上个月的工资。而员工工资由基本工资加绩效奖金构成,其中,后勤人员的绩效奖金按一线业务部门销售提成的一定比例确定每月的数额。

肖时岩以为到12月15日开支时,才会给他绩效奖金。没想到,公司到时间仍未发这些钱。为此,他多次找公司协商不能达成一致,便申请劳动争议仲裁,请求向其支付2015年11月的绩效奖金。

持有证据不提供 单位输官司赔钱

仲裁立案后,肖时岩申请了工会法律援助。由于他是农村户籍,符合受援条件,工会为他指派了案件代理律师。

仲裁庭审理本案时,电子技术公司认可肖时岩每月的工资由

基本工资和绩效奖金构成,并确认他提供正常工作至2015年12月8日。但是,公司表示已足额支付肖时岩的工资至12月8日,不同意再次支付任何款项。

《北京市工资支付规定》第13条规定,用人单位应当按照工资支付周期编制工资支付记录表,并至少保存二年备查。工资支付记录表应当主要包括用人单位名称、劳动者姓名、支付时间以及支付项目和金额、加班工资金额、应发金额、扣除项目和金额、实发金额等事项。

劳动者有权查询本人的工资支付记录。据此,仲裁委要求电子技术公司提供肖时岩与其发生劳动争议前两年的工资支付记录,以及作为核算工资数额依据的考勤记录。而单位只提交了2015年12月的员工绩效奖金汇总

表,来证明当月公司员工绩效奖金的发放情况,其中记载肖时岩的绩效奖金数额为零。

肖时岩对此不予认可,认为公司计算有错误。

庭审中,仲裁委根据双方质证的情况,认定电子技术公司理应符合2015年11月以前核算肖时岩绩效奖金的系数、显示工资构成的工资支付记录。经明释,单位未提交相关证据材料。根据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第75条“有证据证明一方当事人持有证据无正当理由拒不提供,如果对方当事人主张该证据的内容不利于证据持有人,可以推定该主张成立”的规定,仲裁委采信了肖时岩对绩效奖金的陈述和主张,并于近日裁决电子公司支付2015年11月的绩效奖金2000元。