

生不生、何时生、生育二胎能否与一胎享受同样待遇有法可循

女工是否生二胎 单位无权做决定

要求女工提前申请生二胎、减少生育假期天数等属严重侵权

□本报记者 王香阑

“二孩”政策全面放开后,是否生二胎成了热门话题。生与不生、何时生、生二胎能否与一胎享受同样的待遇,这本来是有法可循的。但是,现实中个别用人单位要求女职工生二胎要提前申请、对怀孕职工增加工作量变相逼其辞职、减少女职工应休的生育假期天数……如此等等,严重侵害了女职工的合法权益。下面几个案例,可以消除人们在相关问题上的一些困惑。

是否生二胎 用人单位无权决定

宋晓菲是一家服饰公司的总经理秘书,办公环境、福利待遇都很好,她也很满意这份工作,可近日记者采访时,她竟辞职了。

“每月收入1万多元,怀着孕哪找这种工作去?我是被迫辞职的。”宋晓菲一脸无奈。

原来,宋晓菲是土生土长的北京女孩,6年前大学毕业时被这家服饰公司聘用,开始只是个普通的办公室文员,在主持公司年会时崭露头角。此后,因文笔出众,她被领导关注。在她生完第一个小孩复职半年后,总经理把她调去做了秘书。

“我们总经理是女的,她当时找我谈话,问我是否会生二胎。当时国家还没有出台二孩政策,因我与老公是少数民族,按法律规定可以生二胎。我当时告诉她只想要一个孩子。”宋晓菲说。

2016年11月身体不适,到医院检查才发现已意外怀孕。决定生二胎后,宋晓菲将此消息告诉总经理,没想到对方大为恼火:“当初你怎么说的?是不是你自己说不生二胎的?你大着肚子怎么跟我出去谈生意?”不容她分辨,总经理就让她辞职走人。

宋晓菲说:“开始我还羞着不好意思,毕竟是我没信守承诺。后来一想,我生二胎又不违法,凭什么不让我生啊?这回我还非生不可呢!不就是一个工作吗,辞就辞,我还不稀罕呢。”一气之下,她于2016年12月办理了辞职手续。

离职以后宋晓菲才发现,要想报销生育费用需要继续缴纳生

育保险费。另外,她在生育期间的生育医疗费、生育津贴等费用,要由用人单位在其产后向社会保险经办机构申请办理才能够享受。

宋晓菲告诉记者:“我现在没找工作,只好由一亲戚开的公司代缴社保费,生育后也得由这家公司代为办理。这么麻烦别人,我实在不好意思。”

律师说法

北京市总工会法律服务中心副主任褚军花说,像宋晓菲这种怀了二胎的女职工,如果用人单位以怀二胎为由要求其辞职,她完全可以拒绝。因为《人口与计划生育法》第18条规定,国家提倡一对夫妻生育两个子女。符合法律、法规规定条件的,可以要求安排再生育子女。

此外,《妇女权益保障法》第23条规定:“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。”该法第27条还规定:“任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资,辞退女职工,单方解除劳动(聘用)合同或者服务协议。但是,女职工要求终止劳动(聘用)合同或者服务协议的除外。”

因此,宋晓菲生育二胎的行为是合法的,用人单位无权强迫其辞职。

何时生二胎 单位无权安排时间

何韵妮是记者采访的另一位因怀二胎而丢了工作的女职工,

不过,她不是主动辞职的,而是被迫与单位签订协商一致解除劳动合同协议书后离开单位的。

“我在这家商超公司工作7年多,最后一次签订的劳动合同到2018年才到期。”何韵妮说,入职一年多时她结婚怀孕,其后她从没有小孩耽误过工作。即使孩子生病去医院,她也会在日后把工作补上,从不推给别人。

“为了躲过生小孩休假这一关,这两年公司只招生过小孩的女性求职者。二孩政策全面放开后,陆续有同事怀了二胎。几个明确表示要生二孩的员工,被公司找借口辞退了。接着,单位还出台规章制度,称公司女工多,为避免扎堆生小孩,谁要生二胎必须提前半年以上申请生育指标,以便公司协调安排岗位并给予照顾。”何韵妮说。

她本来想过两年等孩子大些再生二胎,但2016年底怀孕后决定现在就生。她申请生育指标时遭到数落,但她并不理会:“反正我已经怀孕了,单位知道辞退怀孕女职工违法,所以,不敢与我解除劳动合同。”

不久,公司以照顾孕期职工为由,将何韵妮调到杂工组。发工资时她才知道,这个岗位是按北京市最低工资标准来计酬的。她不以以为然:“不就少拿点工资吗,工作比以前还轻松了呢,值!”

不料,在今年春节前,主管不断给她增加工作量,甚至比以前的岗位还忙。她有些吃不消便找主管诉苦,对方趁机劝她离职:“你不该这个时候怀孕。你老公挣得又不少,你这么辛苦干嘛呀,不如回家好好养胎。按法律规定,员工主动辞职没有经济补偿金,我跟领导说说让单位给

你,干脆辞职得了。”

何韵妮没同意。此后主管继续给她工作加码,而且都是一些谁都不愿干的脏活累活,因此,她一下班回家就懒得动弹了。在老公的劝说下,她同意辞职,单位与其签订协商一致解除劳动合同协议书,并支付了5000元经济补偿金。

律师说法

面对何韵妮的问题,褚军花说,依据《人口与计划生育法》第17条的规定,公民有生育的权利,所以是否生二胎,何时生二胎,由女职工自主决定,用人单位无权干涉。用人单位要求生育二胎提前申请生育指标的行为,是没有任何法律依据的。

二胎产假时长 不是单位说了算

刘小艳告诉记者:“我是河北人,25岁在老家结婚生小孩后来来到北京打工。被这家金属制品公司聘用后,与老公在这里安了家。我去年又怀孕了,今年1月底剖腹产生下一女孩。近日,因我该休多少天产假与公司发生矛盾。”

刘小艳说自己属于晚婚晚育,这次又做了剖腹产手术,如果加上老公的15天陪产假,她认为自己可以休158天产假,即法定98天+30天晚婚晚育假+15天难产假+老公未休而转到自己身上的15天陪产假。

但单位认为,刘小艳只能休法定98天+15天难产假。对于30天晚婚晚育假,单位称她第一次生小孩时已经休过了,二胎时不能重复再休。因老公与她不在同一家单位上班,所以老公即使不

休陪产假,那15天也不能转给她。单位一再强调,她必须按公司说的天数休产假,若多休按旷工处理,单位有权与她解除劳动关系。

刘小艳很疑惑:“法律究竟是怎么规定的?难道二胎产假休多少天,要由单位说了算吗?”

律师说法

褚军花说,对于晚婚晚育,法律以前确实有“可以获得延长婚假、生育假的奖励或者其他福利待遇”的规定,但修订后的《人口与计划生育法》将此内容改为“符合法律、法规规定生育子女的夫妻,可以获得延长生育假的奖励或者其他福利待遇”。关于产假天数的规定,该法第29条规定由地方制定具体实施办法。

褚军花说,《北京市人口与计划生育条例》第18条规定,机关、企业事业单位、社会团体和其他组织的女职工,按规定生育的,除享受国家规定的产假外,享受生育奖励假30天,其配偶享受陪产假15天。女职工及其配偶休假期间不得降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。因此,按照现行规定,只要是合法生育,无论是一胎还是二胎,都可以享受生育奖励假30天,配偶享受陪产假15天。对于刘小艳来说,她可以先享受法定98天产假和15天难产假,然后再休30天生育奖励假。

至于老公应休而未休的15天陪产假能否转给妻子刘小艳,目前北京市没有明确规定,职工可以与单位进行协商。褚军花认为,陪产假是专门给予男士陪护照顾妻子生育时的一种福利,单位不同意转移也无不可。

乘车返厂染上皮肤病 能否要求客运公司赔

编辑同志:

几天前,我搭乘一家客运公司客车返厂上班,回工厂宿舍不久,便出现全身皮肤瘙痒,脸上、颈部还有红肿,医院说我感染了皮肤病。经查,客车上让旅客使用的被褥细菌含量严重超标,虽然有关部门抽检发现后,曾责令客运公司更换和消毒,但客运公司表面上允诺,背地里却照常使用。我恰恰是在卧铺上躺下休息,在使用被褥取暖过程中被感染的。为此,我花了1600余元医疗费用。可是,面对我的索赔请求,客运公司说是我的肤质问题一再拒绝。

请问:客运公司究竟应否承担责任? 读者:钟瑶芬

钟瑶芬读者:

客运公司必须承担赔偿责任。一方面,从消费者权益保护角度上看,客运公司应当担责。《消费者权益保护法》第18条规

定:“经营者应当保证其提供的商品或者服务符合保障人身、财产安全的要求。对可能危及人身、财产安全的商品和服务,应当向消费者作出真实的说明和明确的警示,并说明和标明正确使用商品或者接受服务的方法以及防止危害发生的方法。宾馆、商场、餐馆、银行、机场、车站、港口、影剧院等经营场所的经营者,应当对消费者尽到安全保护义务。”

客运公司作为经营者和管理者,对接受服务的消费者(乘客)有安全保障义务。可其明知被褥内细菌含量严重超标,却未向你明确警示存在的潜在危险,也没有有效防止危害发生,明显违反了自身法定义务。本法第41条指出:“经营者提供商品或者服务,造成消费者或者其他受害人人身伤害的,应当支付医疗费、治疗期间的护理费、因误工减少的收入等费用……”因此,客运公司必须

对其行为所导致的损害买单。

另一方面,从侵权责任上看,客运公司必须赔偿。客运公司在有关部门已经责令更换和消毒的情况下阳奉阴违,对可能造成顾客的损害听之任之,明显具有主观上的过错。尽管感染与否与人的体质存在一定关联,但并不能就此否定客运公司已经存在的过错。对此,《侵权责任法》第6条规定:“行为人因过错侵害他人民事权益,应当承担侵权责任。”

再一方面,从合同角度上看,客运公司难辞其咎。《合同法》第302条规定:“承运人应当对运输过程中旅客的伤亡承担损害赔偿责任,但伤亡是旅客自身健康原因造成的或者承运人证明伤亡是旅客故意、重大过失造成的除外。”因为被染皮肤病对毫不知情的你来说纯属意外,且你并无过失,更不存在故意,这决定了客运公司无权推卸责任。(颜东岳)

在见义勇为中受伤应当申报工伤

近日,读者杨师傅向本报反映:两年前,他到一家公司当驾驶员并签订了3年的劳动合同。半个月前,他在驾车运输货物途经闹市区时发现有个妇女遭到两个歹徒抢劫,便停住车与歹徒搏斗。在搏斗中,他头部受伤,右臂右腿骨折。事后,他被认定为见义勇为。

但是,当杨师傅向公司申报工伤时却遭到拒绝,公司的理由是其虽然是见义勇为,却不是因为工作受到伤害,所以不能申报工伤。

他想知道自己能否申报工伤?

经咨询相关部门及律师,得到的答复是:杨师傅不顾个人安危,与违法犯罪行为作斗争,既保护了个人财产及生命安全,也维护了社会治安管理

秩序和法律的尊严,应当大力提倡和鼓励。杨师傅在见义勇为中受到伤害,虽然与工作并无直接关系,但符合《工伤保险条例》视同工伤的情形。

《工伤保险条例》第15条规定:“职工有下列情形之一的,视同工伤”,其中第(二)项的内容则为“在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的”。杨师傅的行为属于见义勇为毋庸置疑。民政部、教育部等部门《关于加强见义勇为人员权益保护的意见》中指出:“对见义勇为致残人员,凡符合享受工伤保险待遇条件的,依据《工伤保险条例》落实相应待遇。”

综上,杨师傅在见义勇为中受到伤害应当申报工伤。

(程文华)