

北京市第二中级法院调研发现,至今仍有怀孕女工因违纪被解除劳动合同且不能获得经济补偿的情况。对此,法官建议——

“三期”女工维权当先学法懂法

□本报记者 李婧

近日,北京市第二中级人民法院对近3年来审理的用人单位与“三期”女职工解除劳动关系而引发劳动争议案件进行了专题调研。结合59个案件中暴露出来的问题,法官提示说,身处这些特殊时期女职工应提高法律意识,熟悉自身劳动权益以及权利遭受侵害后的救济方法,以便有效维护自身合法权益。同时,也要遵守单位规章制度,注意留存相关证据,以免发生纠纷时使自己处于不利的地位。

案例1 开除孕妇不敢承认 司法鉴定揭穿真相

2016年,北京市二中院接到北京某营养科技公司的上诉。这家单位和原女工韩某某在2012年就发生了争议,仲裁机构和一审法院都支持了她的诉求,判决公司支付各项费用将近13万元。对此,公司不服,提起上诉。

韩某某称,她2011年5月入职该公司,职位是人力行政部经理。2012年3月,在其妊娠期间公司降低了她的职务,由部门经理降为行政主管,3月30日又将其开除。同年7月,她分娩产下女儿。

公司辩称,2012年3月5日,韩某某因多次工作评价结果达不到岗位标准,公司对其进行降职处理。此后,韩某某在公司大吵大闹,导致公司无法安排其正常工作。在此过程中,公司才得知她已怀孕,所以对她百般容忍,没有与她解除劳动合同。到3月30日下午临下班前,韩某某口头通知公司,从3月31日起不再来上班,并拒绝办理任何手续。此后,公司有关负责人多次给她打电话和发短信要求其上班,但她均未理睬。

为了证明自己是被开除的,韩某某提交了一份盖有公司公章的“解除通告”。通告写明:“原人力行政部经理韩某某因个人能力无法胜任部门经理一职,公司决定将其职务及待遇调整为

主管级别后,拒绝遵守公司决定,不服从公司安排。即日起,对其作辞退处理,后续其发生的一切事务与公司无关。2012年3月30日”。

经司法鉴定,该通告上的印章与公司印章印文是同一枚印章所盖印。因此,二中院采纳了韩某某的意见,驳回公司上诉,维持原判。

法官说法

二中院法官窦江涛介绍说,因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。此案中,韩某某被公司降职降薪,而公司没有证据证明其不胜任工作,所以,法院没有认可公司的主张。

另外,该公司虽然否认出具了解除通告,否认司法鉴定结论,但没有拿出相应的证据反驳韩某某的主张,因此,法院最终认定公司与韩某某解除劳动合同的理由并不符合法律规定。

案例2 “三期”女工虽受保护 亦应遵守法规制度

2016年,女工明某某与某展示有限公司发生劳动争议。明某某诉称,2013年3月18日她入职该公司,任计划员,月工资3200元。公司在她怀孕期间以电话形式将她辞退,未支付任何补偿。因此,起诉要求公司继续履行劳动合同,并支付病假工资和孕期检查费。

公司辩称,开除明某某是因为她提供虚假病假条,此举违反公司员工奖惩管理规定,不同意继续履行劳动合同。

法院调查发现,明某某于2014年8月11日至11月17日期间向公司提交8张诊断证明书进行请假,公司到医院调查发现,这些诊断书是虚假的。

在诉讼阶段,公司将其在医院进行调查的录像等证据提交给

法庭。法院经审理,认定明某某造假属实,遂判决支持公司的解除劳动合同决定。

法官说法

二中院法官窦江涛说,虽然法律规定用人单位可以解除员工劳动关系的情形有许多种,但在司法实践中,用人单位主要是依据劳动者“严重违反用人单位的规章制度”作为与“三期”女工解除合同的理由。

从近几年的案件看,主要有三种常见情形:一是因劳动者未请假,以连续旷工或累计旷工达到一定天数,违反公司规章制度为由,解除劳动关系。这一理由解除占比较大。二是劳动者多次提供虚假病假条,违反公司规章制度;三是以劳动者不能胜任原工作,进行调岗降薪后,不服从管理进而违反规章制度。

窦江涛说,单位以上述理由与“三期”女工解除劳动合同,是否能够获得法律支持,主要取决于单位是否能证明自己的观点。本案中,明某某虽然处于怀孕期间,但公司提供的录像能够充分证明她在虚构事实请休病假,故法院认定其严重违反公司奖惩制度,公司以此为由与她解除劳动关系显然符合法律规定。

窦江涛说,除此之外,因用人单位提前解散,与劳动者解除劳动合同的案例也能获得法院支持。在《劳动合同法》规定的用人单位不得与“三期”女职工解除劳动合同的法定情形中,并不包含用人单位提前解散的情形。这类案件在实践中也不多,但女工败诉案件中有三分之一的案件,都是因此败诉的。

案例3 注意留存事实证据 维护自身合法权益

根据二中院的调研,在涉“三期”女工的劳动争议案件中,女工年龄主要集中在30至40岁间,且因生育“二孩”导致劳动争议案件数量比重增大。“二

孩”妈妈赵某就遇到了此问题。

1982年出生的赵某在2014年入职某物流公司。2015年2月,她发现自己怀孕了。同年3月4日,她电话告知公司负责人王某她怀孕的消息。王某当即表示要辞退她。

第二天,公司果然作出与赵某解除劳动合同的决定。双方因此发生争议。

2015年9月,赵某生育第二个孩子。而此前一月,物流公司因不服仲裁结果起诉到了法院。

物流公司诉称,赵某在任职期间经常迟到早退、无故旷工,仅2月份就旷工6天,迟到早退4天,其行为严重违反公司管理制度。2015年3月5日,公司送达通知,解除与赵某之间的劳动关系。

赵某向法庭提供了与公司负责人王某的电话录音,证明王某已知道其怀孕一事,且当即表示要辞退赵某。

法院审理认为,公司未就赵某严重违反公司管理制度出具有效证据予以证明。因此,其解除赵某劳动合同的行为违反法律规定,属于违法解除劳动关系。

法官说法

窦江涛法官说,女职工怀孕、生产、哺乳周期较长、投入精力大,某种程度上会增加企业用工成本。部分用人单位为追求利润最大化,无视女职工权利保护和社会责任承担,最终导致纠纷产生。为有效维护自身合法权益,建议“三期”女职工要学法懂法用法,要提高法律意识,熟悉自身劳动权益以及权利遭受侵害后的救济方法。

随着“二孩”政策的全面推行,越来越多的职业女性选择生育“二孩”,这势必会给这些职业女性带来就业困扰。因此,建议用人单位积极履行企业的法律义务和社会责任,确保“三期”女职工享受法定待遇,让她们感受到企业的人文关怀,避免因纠纷影响企业形象或因不合法解除劳动关系而承担高额违法成本。

因疑似职业病停工休养 单位同样应当发放工资

编辑同志:

我在一家公司从事油漆工作。三个月前,因感觉身体越来越差,我曾到医院检查,被初步诊断为“尘肺1期”。疾病预防控制中心也随之向我出具了《职业病诊断证明书》,认为我所患疾病不能排除与自身的职业危害存在关联,但由于尚未达到确诊标准,故当属疑似职业病,建议我暂时停工在家休养一段时间后复查。

不曾想,公司却以劳动合同到期为由,强行要我离职。近日,我经复查被确诊为职业病后,公司仍拒绝承担我离职至被确诊期间的工资和诊治费用,其理由是我已离职,不属于公司员工,无权要求公司承担任何责任。

请问:公司的说法对吗?

读者:赵凤玲

赵凤玲读者:

公司的说法是错误的。

一方面,公司必须支付你离职后至被确诊期间的工资。

疑似职业病是指劳动者经医疗卫生机构检查发现可能遭受职业危害,而安排进一步专门检查和诊断,以求最终判断是否为职业病的特定阶段。

根据《〈职业病防治法〉条文释义》第49条规定,劳动者所患疾病或健康损害表现与其所接触的职业病危害因素不能排除关系的、劳动者已出现职业病危害因素造成的健康损害表现,但未达到职业病诊断标准规定的诊断条件,而健康损害还可能继续发展的,都属于疑似职业病。这与你的情形相吻合。

《职业病防治法》规定:“用人单位应当保障职业病病人依法享受国家规定的职业病待遇。”《工伤保险条例》第33条也指出:“职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。”

值得注意的是,疑似职业病与职业病,除在程序上尚未经过有效诊断、证明、确认之外,病害的事实并无区别,故上述规定使用的是“患”职业病而不是“诊断为”职业病。这就是说,这里没有将疑似职业病排除在享受工资待遇之外。

另一方面,公司必须承担相关费用。

《职业病防治法》第56条规定:“医疗卫生机构发现疑似职业病病人时,应当告知劳动者本人并及时通知用人单位。用人单位应当及时安排对疑似职业病病人进行诊断;在疑似职业病病人诊断或者医学观察期间,不得解除或者终止与其订立的劳动合同。疑似职业病病人在诊断、医学观察期间的费用,由用人单位承担。”

从该规定可以看出,哪怕员工处在疑似职业病期间,用人单位也不得让员工离职,且必须承担相关体检费用、治疗费用及住院费等。因此,公司应该承担你的相关医疗费用。 颜东岳 法官

宣称矿泉水可防病 公司因违法被罚13万

一、基本案情

北京某饮品有限公司制造、销售矿泉水、纯净水,其于2006年2月开始在自设网站上宣称所生产的某品牌纯天然矿泉水“能够促进骨骼发育和软化血管,对心脏病、高血压、神经功能紊乱、胃病等均有一定的保健作用”、“极易被人体吸收,达到预防和保健的作用”,广告内容涉及疾病治疗功能和使用医疗用语,广告费用无法计算。

二、工商提醒

商品宣传应真实,不能做夸大甚至虚假的宣传。除医疗、药

品、医疗器械广告外的任何商品更不能冒充药品或者使用与药品类似或近似的涉及疾病及治疗效果的用语,从而使消费者产生该商品能达到某些药品效果的误认。上述矿泉水宣传内容中出现了多个疾病名称和“预防”一词,广告语明显会让公众产生饮用该矿泉水会起到预防心脏病、高血压、神经功能紊乱、胃病等疾病的作用或效果,与药品相混淆,违反了《中华人民共和国广告法》第十七条规定。依据《中华人民共和国广告法》第五十八条的规定,工商部门对北京某饮品有限公司处以罚款130000元。

三、法规链接

《中华人民共和国广告法》第十七条规定:除医疗、药品、医疗器械广告外,禁止其他任何广告涉及疾病治疗功能,并不得使用医疗用语或者易使推销的商品与药品、医疗器械相混淆的用语。第五十八条规定:违反本法第十七条规定:在广告中涉及疾病治疗功能,以及使用医疗用语或者易使推销的商品与药品、医疗器械相混淆的用语的,由工商行政管理部门责令停止发布广告,责令广告主在相应范围内消除影响,处广告费用一倍以上三倍以下的罚款,广告费用无法计算或者明

显偏低的,处十万元以上二十万元以下的罚款;情节严重的,处广告费用三倍以上五倍以下的罚款,广告费用无法计算或者明显偏低的,处二十万元以上一百万元以下的罚款,可以吊销营业执照,并由广告审查机关撤销广告审查批准文件、一年内不受理其广告审查申请。 怀柔分局 王刚

