

特殊保护有边界,女工“三期”权利莫误读!

对处于孕期、产期和哺乳期的“三期”女职工,《劳动合同法》《女职工劳动保护特别规定》等均作出了明确且特殊的保护性规定,其中就包括不得预告辞退、禁止经济性裁员等。然而,这种保护并非没有边界,在其严重违反用人单位制度规定的情况下,也可能被解除劳动合同关系。以下3个案例及其分析,提示劳动者不要误读有关的法律规定。

【案例1】

哺乳期女工严重违纪,单位是否有权解除劳动合同?

孙女士是一家公司办公室的职员。在生育小孩前半个月,她向公司申请休产假。根据相关规定,公司批准她休4个多月的产假。在产假期满时,公司书面通知她按时返岗上班。可是,孙女士以孩子太小、需要哺乳为由拒绝按时返岗,也没有履行相应的请假手续。

由于孙女士未按时返岗上班,一个月后,公司书面通知其立即办理离职手续。

孙女士表示,她还处于哺乳期,公司无权解除她的劳动合同,即使公司要辞退她,也必须按规定向她支付经济补偿金。而公司表示,孙女士旷工长达1个月之久,其行为已经构成严重违纪,辞退她属于正当理由,不会向其支付经济补偿。

那么,公司是否有权解除与孙女士的劳动合同呢?

【点评】

公司有权辞退孙女士,其理由符合法律规定。

《劳动合同法》第四十二条规定,用人单位对“三期”女工不得预告辞退和经济性裁员,但规定并没有禁止用人单位根据《劳动合同法》第三十九条规定,立即解雇处于“三期”的女工。

根据《劳动合同法》第三十九条规定,劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;(二)严重违反用人单位的规章制度的;(三)严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;(四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;(五)以欺诈、胁迫的手段或者

乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同,致使劳动合同无效的;(六)被依法追究刑事责任的。该规定属于过错性解雇,其中的“劳动者”当然包括“三期”女工。因此,“三期”女工若出现上述过错情形之一,就不再受解雇限制性保护,单位有权立即解雇。

本案中,孙女士拒绝返岗的理由不能成立,也未履行请假手续。在此情况下,她旷工1个月属于严重违反单位规章制度。如果该公司所制定的内部规章制度中有关于旷工达到相应天数公司可以解除劳动合同的规定,且该规章制度是经民主程序制定并已经告知过孙女士,那么,公司解雇孙女士就是合法的。相应地,孙女士也就无权请求公司支付经济补偿了。

【案例2】

“三期”女工系非全日制用工,单位可否终止劳动合同?

曹女士于2019年11月入职某出版社,岗位是校对员,双方签订了《非全日制用工合同》,合同期限为4年,无试用期。按照合同约定,曹女士的工作时间为早上8点到12点,每周工作5天,每15天结算一次工资。2021年1月,曹女士发现自己怀孕了。但是,她没有主动告知出版社。

2021年4月初,出版社发现曹女士怀孕了,就安排人事部门通知曹女士终止双方之间的劳动合同。

曹女士认为,出版社不得解聘正处于孕期的她,遂申请劳动争议仲裁,请求确认出版社解除其劳动合同的行为违法,并要求继续履行劳动合同。

那么,仲裁机构会支持曹女士的诉求吗?

【点评】

曹女士的诉求无法获得仲裁

机构的支持,理由是出版社终止双方劳动关系的做法并不违法。

本案中,曹女士与出版社之间属于非全日制用工形式。非全日制用工的特点是以小时计酬为主,劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过4小时,每周工作时间累计不超过24小时。

用人单位与劳动者建立非全日制用工形式的用工关系,双方之间虽然构成劳动关系,但是,根据《劳动合同法》第六十九条至第七十一条的规定,这种劳动关系具有以下特殊性,即:1.双方当事人可以订立口头协议,不得约定试用期;2.从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同。不过,后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行;3.任何一方都可以随时通知对方终止劳动合同;4.终止用工,用人单位不向劳动者支付经济补偿。

由于非全日制用工中双方可以随时终止用工关系,故劳动法律法规中一些保护女职工利益的特殊规定在这里不能适用。例如,《劳动合同法》第四十二条有关用人单位对“三期”女工不得预告辞退和经济性裁员的规定,就不能应用到本案中。因此,女性劳动者要谨慎与用人单位建立这种非全日制的用工关系。

【案例3】

孕妇不适宜从事原工作又拒绝调岗,单位可否解约?

郑女士是一名库管员,平时负责物品的出库、入库、盘点、清理工作。2021年3月,医院确认郑女士怀孕。由于她的岗位需要从事大量体力工作,她便以怀孕且身体不适为由请求调岗。

公司经过研究,决定将郑女士调入办公室从事资料统计工作。考虑到资料统计工作每天都

要接触电脑和打印机,而电脑辐射会对胎儿产生不良影响,且调岗后的整体收入有所下降,郑女士便拒绝进入该岗位工作。

公司领导要求郑女士履行义务、服从工作安排,同时告诫她如不执行公司决定将解除其劳动合同。

在这种情况下,公司是否有权解除与郑女士的劳动合同?

【点评】

公司无权解雇郑女士。

《女职工劳动保护特别规定》第六条规定:“女职工在孕期不能适应原劳动的,用人单位应当根据医疗机构的证明,予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。”《劳动合同法》第三十五条规定,用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。因此,员工进行岗位调整的原则是双方协商一致。如果未经协商就单方调岗,且调岗不具有合理性,劳动者有权拒绝执行。

不过,用人单位也拥有自主经营管理权。一般来说,如果调整后的岗位是劳动者适宜从事的工作,不具有侮辱性和惩罚性,而且调整工作岗位后劳动者的工资水平与原岗位基本相当,且无其他违反法律法规的情形,那么,就应视为用人单位合法行使用工自主权,劳动者对用人单位这种单方调岗行为应当积极配合。

本案中,无论公司对郑女士的调岗是否合理,也无论郑女士拒绝到资料统计岗位的理由能否成立,公司都不得与其解除劳动合同。因为,《劳动合同法》第四十二条规定,在“三期”女工没有《劳动合同法》第三十九条规定的过错情形下,用人单位不得与其解除劳动合同,否则就是违法解雇。“三期”女工遭遇违法解雇时,既有权要求用人单位继续履行劳动合同,也有权要求用人单位支付赔偿金。

潘家永 律师

退休老人突然离世 子女如何提取存款?

编辑同志:

我母亲是一位退休职工,前几天因脑溢血突然去世。在整理遗物时,我发现她生前有2张银行卡。

请问:在不知道密码且没有遗嘱的情况下,我怎样能取出母亲的存款?

读者:王梅芳

王梅芳读者:

在继承人不知道密码,而银行不能确定取款人是唯一继承人且没有遗嘱的情况下,只能按中国人民银行、最高人民法院、最高人民检察院、公安部、司法部《关于查询、停止支付和没收个人在银行的存款以及存款人死亡后的存款过户或支付手续的联合通知》办理。

上述通知规定:(一)存款人死亡后,合法继承人为证明自己的身份和有权提取该项存款,应向当地公证处(尚未设立公证处的,向县、市法院,下同)申请办理继承权证明书,银行凭以办理过户或支付手续。如该项存款的继承权发生争执时,应由法院判决。银行凭法院的判决书、裁定书或调解书办理过户或支付手续。

(二)在国外的华侨、中国血统外籍人和港澳同胞在国内银行的存款或委托银行代为保管的存款,原存款人死亡,如其合法继承人在国内者,凭原存款人的死亡证(或其他可以证明存款人确实死亡的证明)向当地公证处申请办理继承权证明书,银行凭以办理存款的过户或支付手续。

(三)在我国定居的外侨(包括无国籍者)在我国银行的存款,其存款过户或提取手续,与我国公民存款处理手续相同,按照上述规定办理。与我国订有双边领事协议的外国侨民按协议的具体规定办理。

(四)继承人在国外的,凭原存款人的死亡证明和经我驻在该国使、领馆认证的亲属证明,向我公证机关申请办理继承权证明书,银行凭以办理存款的过户或支付手续。继承人所在国如系禁汇国家,按上述规定办理有困难时,可由当地侨团、友好社团和爱国侨领、友好人士提供证明,并由我驻所在国使领馆认证后,向我公安机关申请办理继承权证明书,银行再凭以办理过户或支付手续。继承人所在国如未建交,应根据特殊情况,特殊处理。居住国外的继承人继承在我国内银行的存款,能否导出国外,应按我国外汇管理条例的有关规定办理。

(五)存款人死亡后,无法定继承人又无遗嘱的,经公证部门的证明,国有企业、事业、国家机关、群众团体的职工存款,上缴财政部门入库收归国有。集体所有制企业、事业单位的职工,可转归集体所有。上缴国库或转归集体所有的存款都不计利息。

据此,你可以根据实际情况对照处理。

颜东岳 法官

与员工协商一致,公司能降低社保缴费标准吗?

近日,读者肖芳芳向本报咨询说,她的月工资标准为7000元,公司也据此为她缴纳基本养老保险费。今年以来,公司因经营失误陷入困境,为筹集更多资金走出困局,经协商一致,公司与包括她在内的员工约定:按社会保险部门规定的最低参保基数缴纳社保费用。

她想知道:现在还能反悔吗?

法律分析

肖芳芳有权反悔,并可以要求公司继续按照自己的月工资总

额缴纳基本养老保险费。

一方面,公司违反了自身的法定义务。

《社会保险法》第10条、第12条分别规定:“职工应当参加基本养老保险,由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费。”“用人单位应当按照国家规定的本单位职工工资总额的比例缴纳基本养老保险费,记入基本养老保险统筹基金。”

以上规定表明,为职工缴纳基本养老保险费,是用人单位的法定义务,标准为按“职工工资总额的比例”。只有对按照当地

政府规定的最低工资标准,领取最低工资的人员,才能按最低工资比例缴纳。本案中,公司企图通过“协商一致”改变上述强制性规定,是违法的。

另一方面,公司应当受到相应处罚。

《社会保险费申报缴纳管理规定》第30条规定:“用人单位未按规定向社会保险经办机构进行缴费申报或者未按规定缴纳社会保险费的,社会保险行政部门应当依法查处。用人单位未按规定足额缴纳社会保险费的,由社会保险经办机构按照社会保险法

第86条的规定,责令其限期缴纳或者补足,并自欠缴之日起按日加收0.5%的滞纳金;逾期仍不缴纳的,由社会保险行政部门处欠缴数额1倍以上3倍以下的罚款。”

《社会保险法》第86条规定:“用人单位未按时足额缴纳社会保险费的,由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足,并自欠缴之日起,按日加收万分之五的滞纳金;逾期仍不缴纳的,由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。”据此,公司应当接受处罚。

颜梅生 法官