

女性,不做职场和生育之间的选择题

随着社会的进步和发展,女性在职场中扮演着越来越重要的角色,并在不同的岗位上作出了不平凡的贡献。相应地,保障妇女平等就业的权利是尊重和保障妇女权益的必然要求。对于用人单位来说,首先应做到的是消除就业性别和生育歧视,积极主动地关怀“三期”女职工,维护女职工身心健康。对于职场女性来说,当自身合法权益受到损害时应拿起法律的武器捍卫自己的合法权益,决不能在职场和生育之间做选择题。对此,本文通过4个不同的案例进行了详细的法理阐释。

案例1

女职工隐瞒婚育情况,用人单位能否解除劳动合同?

为迎合职场潜规则,公司商务部总监姚薇与综艺部导演程梁隐瞒婚多年,在公司以“同事”相称,每天过着小心翼翼的“地下恋”生活。姚薇在得知自己怀孕后,因担心遭遇生育歧视、职业地位边缘化,所以未将怀孕情况告知公司。

姚薇的做法如何定性?公司能否以欺诈为由解除其与姚薇之间的劳动合同?

点评

公司不能以欺诈为由解除与姚薇之间的劳动合同。

首先,女职工的婚姻、生育状况与劳动合同的履行没有实质性的必然关系,属于劳动者个人隐私的范畴,劳动者可以不告诉用人单位。虽然《劳动合同法》规定劳动者负有向用人单位如实告知的法定义务,但是,劳动者的告知义务仅限于“与劳动合同直接相关的基本情况”,例如劳动者的学历、技能、工作经验、健康状况等,而劳动者的婚姻、生育状况不会影响劳动合同的履行,不是用人单位必须了解的内容,劳动者没有告知的义务。

其次,欺诈是指行为人故意告知虚假情况或者故意隐瞒真实情况,致使对方作出错误意思表示的行为,《劳动合同法》规定以欺诈手段订立的劳动合同无效。然而,隐瞒事实的前提是行为人负有如实告知的义务,如果

不负有告知义务则谈不上隐瞒。因此,女职工未如实告知用人单位其婚姻、生育情况,不属于欺诈行为,用人单位不得以欺诈为由主张劳动合同无效或解除劳动合同。

但是,需要指出的是,劳动者无论出于何种动机,隐瞒婚姻、生育状况的做法都是不符合诚信原则的行为,不应得到提倡。

案例2

女职工在入职后,用人单位能规定一定期限内不得生育吗?

刘小溪因送孩子去医院,耽误了签约的最佳时机,导致公司损失几千万订单。因此,其所在公司商务部总裁许雯欲辞退刘小溪。许雯提出,公司在招聘员工时提出的条件之一就是5年之内没有生孩子的计划,刘小溪在事业上升期结婚生子,已经破坏公司规定。

那么,用人单位能否在劳动合同中规定女职工在入职后的一定期限内禁止怀孕?用人单位能否以不能胜任工作为由解雇正处在孕期或哺乳期间的女职工?

点评

妇女依法享有生育子女的权利,也有不生育子女的自由。

《妇女权益保障法》第44条的规定,用人单位在招聘过程中,除不适合妇女的工种或者岗位外,不得将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录用条件。用人单位在录用女职工时,应当依法与其签订劳动合同或者

服务协议,劳动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。因此,若用人单位在劳动合同中规定女职工在入职后的一定时期内不得生育,实质上是一种就业歧视的表现,侵犯了女性职工的生育权和平等就业权,该条款因违反法律的强制性规定,不具有法律效力。

《劳动合同法》第42条规定,女职工在孕期、产期、哺乳期的,用人单位不得依据本法第40条、第41条解除劳动合同。其中,第40条为无过失性辞退规定,第42条为经济性裁员规定。因此,用人单位不得以无法胜任工作、经济性裁员等理由辞退“三期”女职工。

然而,对“三期”女职工的劳动保护也并不是无限制的保护。若女职工存在《劳动合同法》第39条规定的过失性行为,即有严重违反用人单位的规章制度或严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害等情形,即便女职工处于“三期”,用人单位仍可以依法行使解除劳动合同的权利。

综上,在刘小溪不存在其他严重违反公司规章制度的情况下,公司不得以其违反“5年之内没有生孩子的计划”规定将其辞退。

案例3

女职工在孕产期或哺乳期期间,用人单位能否调岗降薪?

新晋宝妈刘晓源因怀孕生产和休假耽误了不少工作时间和工作任务,也因此被公司调离原工

作岗位,只能从事一些基础性的行政性工作。为此,刘晓源的自尊心和自信心均受到一定的打击。不过,刘晓源虽然感觉公司在孕产期和哺乳期对其调岗降薪不妥当,但不知道公司错在哪里?法律是如何规定的?

点评

《女职工劳动保护特别规定》第5条规定,用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。第6条还进一步提到,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。

处于“三期”的女职工,受生理因素影响,劳动能力可能会有一定程度的下降,女职工如果不能完成怀孕之前的工作量,用人单位应当依法为其减轻工作量。在减轻工作量之后,如果女职工仍然不能胜任工作,用人单位可以采取调岗的措施。而且,用人单位以“不能胜任工作”为由进行调岗的,必须提供充分的证据证明孕岗女职工确实不能胜任原工作岗位。即使用人单位最终对该女职工进行了岗位调整,其孕期工资也是要保持原来的水平,不能采取降薪的做法。

案例4

用人单位应如何保障哺乳期女职工的哺乳时间、哺乳环境?

刘小溪为弥补没能与客户签约的过失,打听到工作日的晚上

其竞争对手将宴请该客户,她便打算将功补过抢回该订单。但因老公王伟出差,孩子无人照顾,她不得不再次向领导告假。刘小溪说,她之所以这样做,是因为孩子太小。由于公司没有母婴室她平时只能躲在库房给孩子喂奶,所以,她担心带着孩子会见客户出现这种尴尬局面,不仅于事无补更有可能把事搞砸。

面对这种情况,用人单位该如何保障哺乳期女职工的合法权益?

点评

《女职工劳动保护特别规定》第9条规定,对哺乳未满1周岁婴儿的女职工,用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间;女职工生育多胞胎的,每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。第10条还特别规定,女职工较多的用人单位应当根据女职工的需要,建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室等设施,妥善解决女职工在生理卫生、哺乳方面的困难。因此,用人单位应关注处于哺乳期女性职工的基本需求,合理安排哺乳期女职工的哺乳时间,切实落实法律规定的哺乳环境条件,彰显人文关怀。

实践中,部分用人单位未能保障女职工每天1小时的哺乳时间,或将哺乳1小时的工资予以扣除。对此,哺乳期女职工可采取投诉、举报、提起劳动仲裁或者起诉等方式维护自身合法权益。

房山区法院 房昕

以夫妻财产对外担保 不知情一方诉请无效

编辑同志:

谢某向肖某借款时,让我丈夫以我们在婚姻关系存续期间购买的小车、房屋提供担保,我丈夫同意并在《借款合同》签了名。

请问:在未经我同意,我也不认知的情况下,我能否诉请法院确认《借款合同》中的保证条款无效?

读者:沈萍萍

沈萍萍读者:

你可以诉请法院确认《借款合同》中的保证条款无效。

《民事诉讼法》第一百九十九条规定:“起诉必须符合下列条件:(一)原告是与本案有直接利害关系的公民、法人和其他组织;(二)有明确的被告;(三)有具体的诉讼请求和事实、理由;(四)属于人民法院受理民事诉讼的范围和受诉人民法院管辖。”即只要符合对应要件,就可以提起民事诉讼。

而本案情形恰恰与之相吻合:

一方面,《民法典》第一千零六十五条规定:“男女双方可以约定婚姻关系存续期间所得的财产以及婚前财产归各自所有、共同所有或者部分各自所有、部分共同所有。约定应当采用书面形式。没有约定或者约定不明确的,适用本法第一千零六十二条、第一千零六十三条的规定。”即在夫妻关系存续期间,除非夫妻双方有书面的财产约定,否则夫或者妻的收入都为夫妻共同共有财产,彼此有平等的处理权,任何一方不得私自处分。而案涉《借款合同》的保证条款却涉及你与丈夫的夫妻共同财产,直接影响到你的财产利益,与你具有直接利害关系,在未经你同意且不予追认的情况下,该保证条款无效,且对你不具有法律约束力。

另一方面,有你丈夫、谢某、肖某三个明确的被告。

再一方面,有确认《借款合同》中保证条款无效的诉讼请求及对应的事实、理由。

此外,《民事诉讼法》第三条、第二十二条分别规定:“人民法院受理公民之间、法人之间、其他组织之间以及他们相互之间因财产关系和人身关系提起的民事诉讼,适用本法的规定。”“对公民提起的民事诉讼,由被告住所地人民法院管辖;被告住所地与经常居住地不一致的,由经常居住地人民法院管辖。对法人或者其他组织提起的民事诉讼,由被告住所地人民法院管辖。同一诉讼的几个被告住所地、经常居住地在两个以上人民法院辖区的,各该人民法院都有管辖权。”而你是基于个人之间的财产关系发生纠纷,自然可以现在你丈夫、谢某、肖某住所地或经常居住地之一的法院提起诉讼。

颜梅生 法官

名义老板与实际老板不一致,该向谁索要欠薪?

读者冯珍珍近日向本报反映说,谢某开办一家超市后交由李某实际经营。李某以受谢某委托招聘员工时,她看见营业执照上登记的经营者确实为谢某,在没有弄清他们之间究竟是什么关系的情况下便入职了。后因超市经营不善无法支付欠薪,李某向她出具了欠薪条。直到李某“跑路”,她才知道谢某与李某是名义老板和实际老板的关系。

冯珍珍问:她该向谁索要欠薪?

法律分析

冯珍珍可以要求李某、谢某共同清偿欠薪。

《民法典》第465条规定:“依法成立的合同,受法律保护。依法成立的合同,仅对当事人具有法律约束力,但是法律另有规定的除外。”该规定表明,根据合同相对性原则,本案劳动合同的相对人为实际经营的老板李某与冯珍珍,加之李某已经向冯珍珍出具欠薪条,似乎冯珍珍只能向李某索要欠薪,其实不然。

因为,《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第

59条规定:“在诉讼中,个体工商户以营业执照上登记的经营者为当事人。有字号的,以营业执照上登记的字号为当事人,但应同时注明该字号经营者的基本信息。营业执照上登记的经营者与实际经营者不一致的,以登记的经营者和实际经营者为共同诉讼人。”本案中,营业执照上登记的经营者为谢某、实际经营者为李某,这就出现了营业执照上登记的经营者与实际经营者不一致的情形,加之李某招聘冯珍珍时是以受谢某委托的名义,并没有言明李某自己是实际经营者,谢某也没有以任何方式提醒冯珍珍关于其与李某之间的关系,依据营业执照上登记经营者为谢某,冯珍珍有理由相信李某系受谢某之托。

对此,《民法典》第172条规定:“行为人没有代理权、超越代理权或者代理权终止后,仍然实施代理行为,相对人有理由相信行为人有代理权的,代理行为有效。”即谢某必须与李某就欠薪共同担责。至于谢某在担责之后是否向李某追偿,则另作他论。

颜东岳 法官