

用人单位这样做是否构成就业歧视？

《就业促进法》第三条规定：“劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。”该法第二十六条规定：“用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视。”那么，当劳动者因患病、未毕业而被用人单位安排休假、逼迫其辞职或不予聘用时是否构成就业歧视呢？以下案例对相关问题作出了详细的法律解析。

【案例1】 变相逼迫患病职工辞职属于健康歧视

2024年7月，在公司组织的例行体检中，朱女士被临床诊断为肝功能不全。此后，她历经两次复查结果均为未见明显异常。可是，公司基于想解除与朱女士的劳动合同而又不至于承担法律责任的目的，便以朱女士“肝功能不全”为由强行让她休病假，企图逼迫她主动辞职。

朱女士想知道：公司这样做对吗？

【点评】

公司的做法是错误的。《就业促进法》第三十条规定：“用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。”结合本案，朱女士在例行体检时临床诊断只是肝功能不全，此后两次复查结果均为未见明显异常，表明其不属于“传染病病原携带者”。

在这种情况下，公司强行安

排朱女士休病假，企图逼迫她主动辞职，无疑与上述法律规定相违背。因公司变相剥夺朱女士劳动权利的行为，属于未按照劳动合同约定提供劳动条件，即使朱女士提出解除劳动合同，她也有权向公司主张离职经济补偿。

【案例2】 借口工作不便拒聘女职工属于性别歧视

2024年8月，根据某公司发布的招聘公告，黎女士如期来到公司指定地点进行应聘。在招聘现场，黎女士发现参加应聘者不仅人数众多而且多数是女性。公司看到这种情形，则以招聘岗位有限且工作不便为由拒绝招聘女职工。实际上，公司拒招女职工的原因是考虑到女职工日后不可避免地要面临怀孕、生育、哺乳问题，或多或少给公司带来不利影响。

黎女士想知道：公司这种做法合法吗？

【点评】

公司的做法是错误的。《就业促进法》第二十七条规定：“国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。用人单位招用人员，除国家规定的不适合如

女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。”本案中，公司招聘的只是普通岗位，并非不适合女性工作，而其为一己之私，借口工作不便而拒绝招聘女职工，无疑与之相违。

值得一提的是，《女职工劳动保护特别规定》第五条规定：“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。”因此，对于已经入职的女职工，用人单位同样不得歧视。

【案例3】 以未毕业为由否认劳动关系属于学历歧视

2024年3月，一家公司招聘某岗位职工公告中明确提出必须是对应专业的本科毕业生。小程前往应聘时，已经表明自己尚在学校规定的实习阶段，还没有拿到毕业证。公司知晓这些情况后，与小程确认相关应聘事项并让其填写了招聘登记表。此后，小程进入公司工作，公司对其进行日常考勤，安排独立工作，按月支付工资。岂料，两个月后，公司却以小程未毕业为由

让其走人。小程近日咨询此事，想知道公司的做法是否正确？

【点评】

公司的做法是错误的。《最高人民法院关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见》第一条第五点提出要“依法审理涉就业见习纠纷案件，妥善认定涉就业见习用工法律关系，维护高校毕业生合法权益。”原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第十二条规定：“在校生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同。”该规定表明，在校生“不视为就业，未建立劳动关系”的前提是其“利用业余时间勤工助学”。

本案中，小程虽然没有拿到毕业证，但其系以就业为目的参加应聘，公司与其确认应聘事项并进行了登记，此后又对其进行日常考勤，安排独立工作，按月支付工资。这些情形表明，双方之间已经形成全日制用工关系，而非小程“利用业余时间勤工助学”，公司当然不能拿小程还没有毕业否认劳动关系，否则构成就业歧视。

颜梅生 法官

公司没有能力还债能否扣划工会经费？

编辑同志：

我所在公司与其他单位存在债务纠纷，该单位起诉后法院判决公司向其支付欠款。判决生效后，公司由于种种原因一直没有履行。这种情况下，对方请求强制执行，并称若公司没有偿还经济能力可扣划公司“工会经费集中户”款项。

请问：法院能否强制扣划公司“工会经费集中户”款项？

读者：张虹虹（化名）

张虹虹读者：

法院不能强制扣划“工会经费集中户”款项用于清偿公司欠款。

《工会法》第四十三条第三款规定：“工会经费主要用于为职工服务和工会活动。经费使用的具体办法由中华全国总工会制定。”

中华全国总工会《基层工会经费收支管理办法》（总工办发〔2017〕32号）第三章“工会经费支出”中规定，基层工会经费主要用于为职工服务和开展工会活动，包括职工活动支出（指基层工会组织开展职工教育、文体、宣传等活动所发生的支出和工会组织的职工集体福利支出）、维权支出（指基层工会用于维护职工权益的支出。包括：劳动关系协调费、劳动保护费、法律援助费、困难职工帮扶费、送温暖费和其他维权支出）、业务支出（指基层工会培训工会干部、加强自身建设以及开展业务工作的各项支出）、资本性支出（指基层工会从事工会建设工程、设备工具购置、大型修缮和信息网络购建而发生的支出）、事业支出（指基层工会对独立核算的附属事业单位的补助和非独立核算的附属事业单位的各项支出）和其他支出（指基层工会除上述支出以外的其他各项支出，包括资产盘亏、固定资产处置净损失、捐赠、赞助）。由此可知，该规定涉及的支出并没有包括用于清偿基层工会所在单位的欠款。

《最高人民法院关于产业工会、基层工会是否具备社团法人资格和工会经费集中户可否冻结划拨的批复》第三条指出：“根据工会法的规定，工会经费包括工会会员缴纳的会费，建立工会组织的企业事业单位、机关按每月全部职工工资总额的百分之二的比例向工会拨交的经费，以及工会所属的企业、事业单位上缴的收入和人民政府的补助等。工会经费要按比例逐月向地方各级总工会和全国总工会拨交。工会的经费一经拨交，所有权随之转移。在银行独立开列的‘工会经费集中户’，与企业经营资金无关，专门用于工会经费的集中与分配，不能在此账户开支费用或挪用、转移资金。因此，人民法院在审理案件中，不应将工会经费视为所在企业的财产，在企业欠债的情况下，不应冻结、划拨工会经费及‘工会经费集中户’的款项。”

根据上述规定，即使公司没有偿还经济能力，也不应扣划“工会经费集中户”款项用于偿还公司债务。

颜东岳 法官

协议离婚时放弃的权利，还能反悔吗？

为了能尽快离婚或者出于其他原因，一些人在签订离婚协议书时主动放弃有关权利。按照规定有些权利在自愿放弃后是不能反悔的，但一些权利因具有法定性虽属自愿放弃也无效。对此，以下案例进行了分析。

【案例1】 为离婚不要抚养费，日后遇困境可以反悔

晓楠与汪某婚后第2年，女儿晓萌出生，而此时晓楠丝毫感觉不到家庭的温暖。由于汪某对母女二人很冷淡，晓楠为摆脱这段痛苦的婚姻承诺独自抚养3岁的女儿，并在离婚协议中言明无需汪某给抚养费。然而，两人领取离婚证后，随着女儿的长大，花钱的地方越来越多，晓楠感觉到了经济上的压力。为此，晓楠找到汪某要求其承担一部分抚养费，汪某认为晓楠不得对当初的约定反悔。2024年4月，晓楠以女儿晓萌的名义起诉，请求汪某每月给女儿抚养费2000元。近日，法院判决支持了该诉讼请求。

【点评】

给付抚养费是父母对未成年子女应尽的法定义务。《民法典》第1085条规定：“离婚后，子女由一方直接抚养的，另一方应当负担部分或者全部抚养费。负担费用的多少和期限的长短，

由双方协议；协议不成的，由人民法院判决。”“前款规定的协议或者判决，不妨碍子女在必要时向父母任何一方提出超过协议或者判决原定数额的合理要求。”可见，请求给付或增加抚养费属于未成年子女的法定权利。

本案中，双方虽约定由晓楠独自抚养女儿，但随着孩子年龄增长，所需各项费用都将逐步增加。晓楠独自抚养女儿至今，且出现了入不敷出的状况，这势必无法保障女儿的日常生活和健康成长。女儿诉请父亲汪某给付抚养费，法院当然依法予以支持。

【案例2】 放弃探望权的条款无效，一方可以反悔

晓黎和曹某婚后生育一男孩，后双方因性格不合经常争吵，遂于2023年6月办理离婚登记。双方在离婚协议约定：由曹某抚养孩子和独自负担抚养费，晓黎放弃对孩子的探望权。离婚后，晓黎多次探望孩子，均被曹某以有约在先为由拒绝。已经后悔的晓黎不知道该怎么办？

【点评】

晓黎仍然有权探望孩子。离婚后，双方仍是子女的父母，这种身份关系仍然存在。正因为如此，《民法典》第1086条规定：“离婚后，不直接抚养子女的父或者母，有探望子女的权利，另一方

有协助的义务。”探望权是指夫妻离婚后，不直接抚养子女的父或母按照离婚协议或法院判决，遵循一定方式探望子女的权利。从权利性质上看，探望权是基于父母双方与子女之间的身份关系而产生的，是一种身份权，既不能放弃也不得剥夺。根据《民法典》规定，如果一方想阻止对方探望子女，必须是对方出现了不利于子女身心健康的情形，而且只能由法院依照法定程序予以中止，而不能由离婚双方随意决定。

本案中，曹某和晓黎达成的有关晓黎放弃探望权的协议为无效条款。因此，曹某拒绝晓黎探望孩子，晓黎可以向法院起诉，由法院就晓黎探望孩子的方式、时间等事宜进行判决。

【案例3】 协议离婚时放弃损害赔偿权，不能反悔

晓妍与庞某结婚4年，其间两人矛盾不断，庞某还不时辱骂乃至殴打晓妍。2024年1月，庞某酒后无故殴打晓妍，将她打伤住院。晓妍气愤之下报了警。民警调查取证后，认定庞某的行为属于家庭暴力，向庞某出具了告诫书。此后，庞某对报警一事耿耿于怀，并恐吓晓妍，若再敢报警就打断她的腿。由于身心俱疲，晓妍提出离婚，庞某担心晓妍秋后算账，因而拒绝离婚。晓

妍看出庞某的心思，就在离婚协议书写明自己放弃离婚损害赔偿权，庞某这才签字同意。离婚后不久，晓妍向法院提起离婚损害赔偿之诉，但没有获得法院支持。

【点评】

家庭暴力是指家庭成员之间以殴打、捆绑、残害、限制人身自由以及经常性谩骂、恐吓等方式实施的身体、精神等侵害行为。《民法典》第1091条第3项规定：“实施家庭暴力导致离婚的，无过错方有权请求损害赔偿。”本案中，公安机关已经认定庞某的行为构成家庭暴力，而且双方离婚是由于庞某实施家庭暴力这种违法行为所致，很显然，庞某应当承担离婚损害赔偿责任，晓妍作为无过错的一方有权要求庞某赔偿。

那么，法院为何未支持晓妍的诉讼请求呢？《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第89条规定：“当事人在婚姻登记机关办理离婚登记手续后，以民法典第1091条规定为由向人民法院提出损害赔偿请求的，人民法院应当受理。但当事人在协议离婚时已经明确表示放弃该项请求的，人民法院不予支持。”本案中，由于晓妍在登记离婚时自愿放弃了赔偿请求权，故法院无法支持晓妍的诉讼请求。

潘家永 律师