

“三期”女职工与解除劳动关系的那些事

在国家放开三孩政策后，立法机关随即通过修订《人口与计划生育法》为生育三孩提供法律保障。随着这一政策的实施，“三期”（即孕期、产期、哺乳期）女职工在职场中的比重将会上升，相关劳动纠纷难免会有所增加。“我是孕妇、产妇，公司不能把我辞退，辞退我就是违法解除”“我辞职时不知道自己已怀孕，辞职申请不算数”，不少人提出很多相关问题。在此，以案说法，聊聊“三期”女职工劳动纠纷中的那些事。



本版图片来自网络

孕妇不能胜任工作，公司能否解除劳动关系？

【案例】：

胡女士是某公司的销售员。双方约定：胡女士的绩效工资与其每个月的销售任务完成情况挂钩；若胡女士连续两个月未能完成销售业绩，公司有权予以解雇。2021年4月，胡女士怀孕了，由于妊娠反应非常厉害、身体不适，连续三个月未能完成销售任务。2021年8月，公司以胡女士不能胜任工作为由，提前30日通知胡女士解除双方的劳动关系。那么，这样的情况下公司的做法合法吗？

【点评】：

对工作业绩不佳的孕妇也不得解雇。

《劳动合同法》第四十条第二项规定，劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，可以解除劳动合同。该条规定属于预告辞退。但《劳动合同法》第四十二条对预告辞退作出了限制，即对“三期”女职工不得预告辞退。

本案中，公司虽然可以认定胡女士不能胜任工作，但也不能直接解雇怀孕的胡女士。即使胡女士在经培训或调岗后仍不能胜任工作，公司也不能解雇。面对公司规定的违法解雇，胡女士可以依据《劳动合同法》第八十七条的规定，要求公司纠正错误，继续履行劳动合同，也可以要求公司按经济补偿标准的二倍向其支付赔偿金。

哺乳期内严重违纪，单位可否解除劳动合同？

【案例】：

宋某于2021年3月喜得一

子，产假期满后即回到岗位。2021年9月2日，宋某在洽谈业务时收了客户3万元的红包，后来有人向公司揭发，公司经调查属实。该公司经召开职代会制定的规章制度中规定，职工在工作中收受钱财、数额较大的，公司有权立即解除劳动合同，宋某签收的员工手册中附有该规章制度。因此，公司以宋某严重违反公司规章制度为由解除其劳动合同。宋某认为自己处于哺乳期，公司怎么处理她都行，但无权解雇她。那么，公司解雇宋某合法吗？

【点评】：

公司解雇宋某符合法律规定。

《劳动合同法》第四十二条只规定用人单位对三期女工不得预告辞退和经济性裁员，并未禁止用人单位根据《劳动合同法》第三十九条规定来解雇“三期”女工。《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；……（六）被依法追究刑事责任的。该条属于过错性解雇，“三期”女工若出现上述过错情形之一，用人单位就有权解雇。

本案中，该公司制定的规章制度合法有效，宋某在业务活动中收受客户数额较大的红包，显然构成严重违纪，因此，尽管宋某尚处于哺乳期内，公司解雇其也是合法的。

主动辞职后发现怀孕，劳动关系可否恢复？

【案例】：

黎女士在外贸公司工作几年后，积累了一定的经验，就想自主创业，于是向公司提出辞职，

之后，双方经协商签订了《解除劳动关系协议书》，就相关事宜达成了一致。没想到，黎女士离职两周后，因身体不适去看医生，被确诊已怀孕40天。意外怀孕让黎女士自主创业的计划泡汤了，于是她就回到外贸公司，以法律规定用人单位不得与“三期”女工解约、自己辞职之意思表示不真实、系重大误解所致为由，请求恢复劳动关系，但被拒绝。

那么，女职工主动辞职后才发现之前已经怀孕，还能反悔吗？

【点评】：

黎女士不能反悔，其劳动关系难以恢复。

理由如下：其一，根据《劳动合同法》第三十六条的规定，法律并不禁止“三期”女职工与用人单位协商一致解除劳动合同。其二，黎女士主动辞职，系其真实意思表示。黎女士声称辞职之意思表示不真实，系以在获悉怀有身孕之事实予以反推辞职之意思表示，有违事物发展顺序。因此，双方签订的《解除劳动关系协议书》合法有效。其三，黎女士辞职后才发现自己怀孕，系对自身生理状况的错误认识，并非对其协商解除劳动合同行为性质的错误认识，不构成法律上的“重大误解”。其四，自愿辞职与被动离职不同，作为成年人，黎女士能够充分预见到辞职可能对自己的生活、工作等带来的一系列影响，而仍然选择辞职，表明其自愿承担所伴随的法律后果。而在被动离职的情况下，劳动者对产生的法律后果是无法左右的。也就是说，女职工在被动离职后，才发现自己在此之前已有身孕，然后提出恢复劳动关系之请求，仲裁机构一般予以支持。综上所述，黎女士主张恢复劳动关系于法无据，难以获得仲裁机构的支持。

潘家永

因劳动仲裁

致申请工伤认定逾期，是否“过期作废”？

编辑同志：

我在工作时间、工作地点，因为工作原因受到伤害后，由于公司认为其与我不存在劳动关系，无奈之下，我就劳动关系申请仲裁，公司基于对裁决不服提起民事诉讼，后又因不服一审判决提起上诉。因仲裁、诉讼耗时7个月零10天，当我申请工伤认定时，工伤认定部门以超过申请期限为由不予受理。请问工伤认定部门的做法对吗？

读者 黄笑笑

黄笑笑读者：

工伤认定部门的做法是错误的。

《工伤保险条例》第十七条规定：“职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。”值得注意的是，这里的“1年内”并不是指不管任何原因、任何理由，只要没有在此期间内提出申请，便失去了申请的权利。因为《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第七条规定：“由于不属于职工或者其近亲属自身原因超过工伤认定申请期限的，被耽误的时间不计算在工伤认定申请期限内。有下列情形之一的，应当认定为不属于职工或者其近亲属自身原因：（一）不可抗力；（二）人身自由受到限制；（三）属于用人单位原因；（四）社会保险行政部门登记制度不完善；（五）当事人对是否存在劳动关系申请仲裁、提起民事诉讼。”即“1年内”可因不归责于申请人的正当事由中止。中止是指因不可抗力或者其他障碍致使职工或者其近亲属不能行使请求权时，时效暂停计算，等原因消除之日起，再继续计算。与之对应，你在工作时间、工作地点，因为工作原因受到伤害后，由于公司认为其与你不存在劳动关系，导致申请仲裁、提起民事诉讼乃至提起上诉，时间长达7个月零10天，基于这些时间不属于你“自身原因”，你申请工伤认定的“1年内”自然应当扣除这些时间。正因为扣除这些时间后仍在“1年内”，决定了工伤认定机关应当受理。

廖春梅