

维权指导（十四）

关键词：女职工权益保护 就业性别歧视



怀孕后走不走

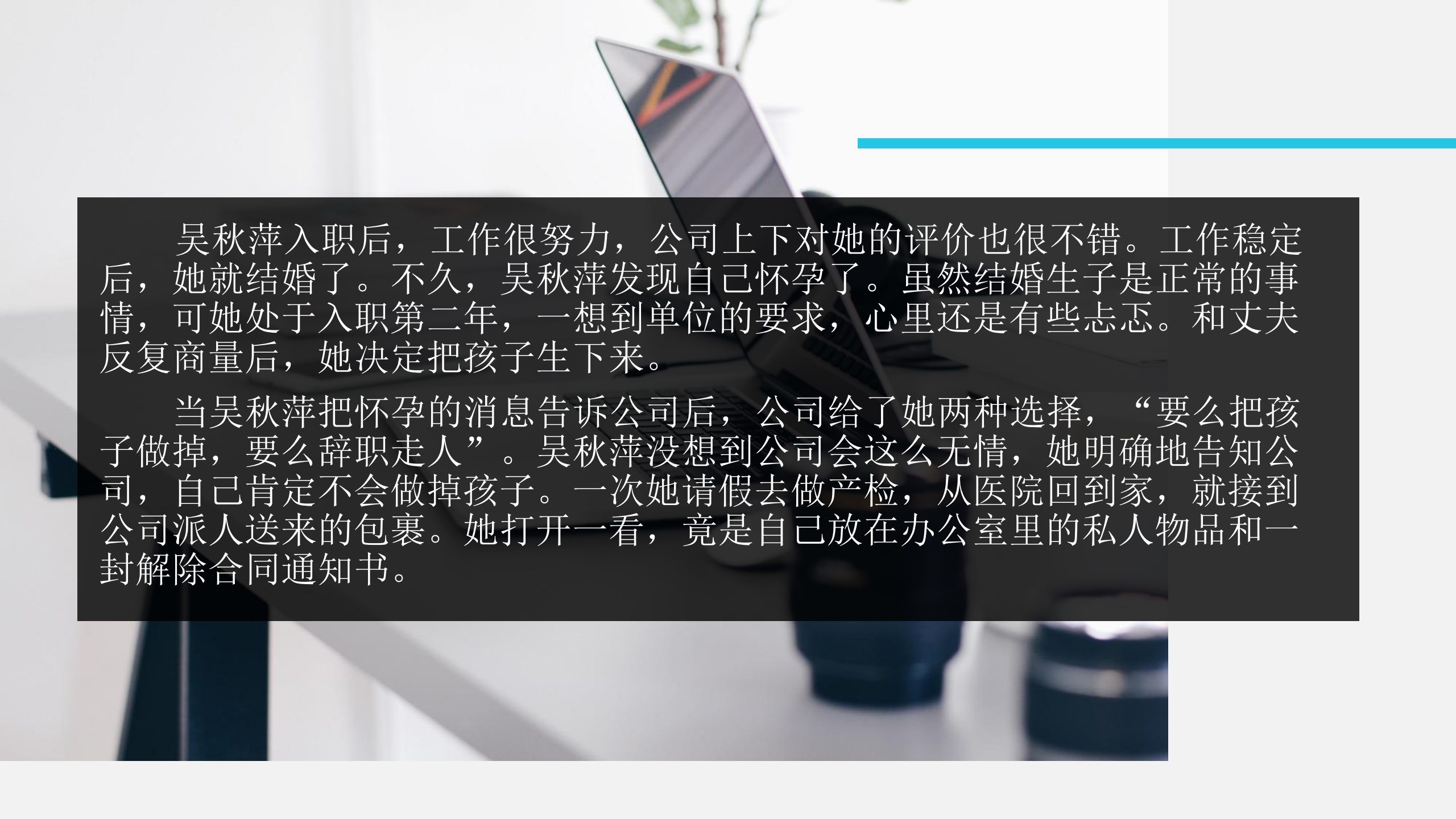
选择权在女员工

为了得到工作，女员工承诺“5年内不生育”，结果入职第二年就怀孕了，公司单方面解除了劳动合同。女员工把公司告到法庭，主动维护自己的权益。

案例：

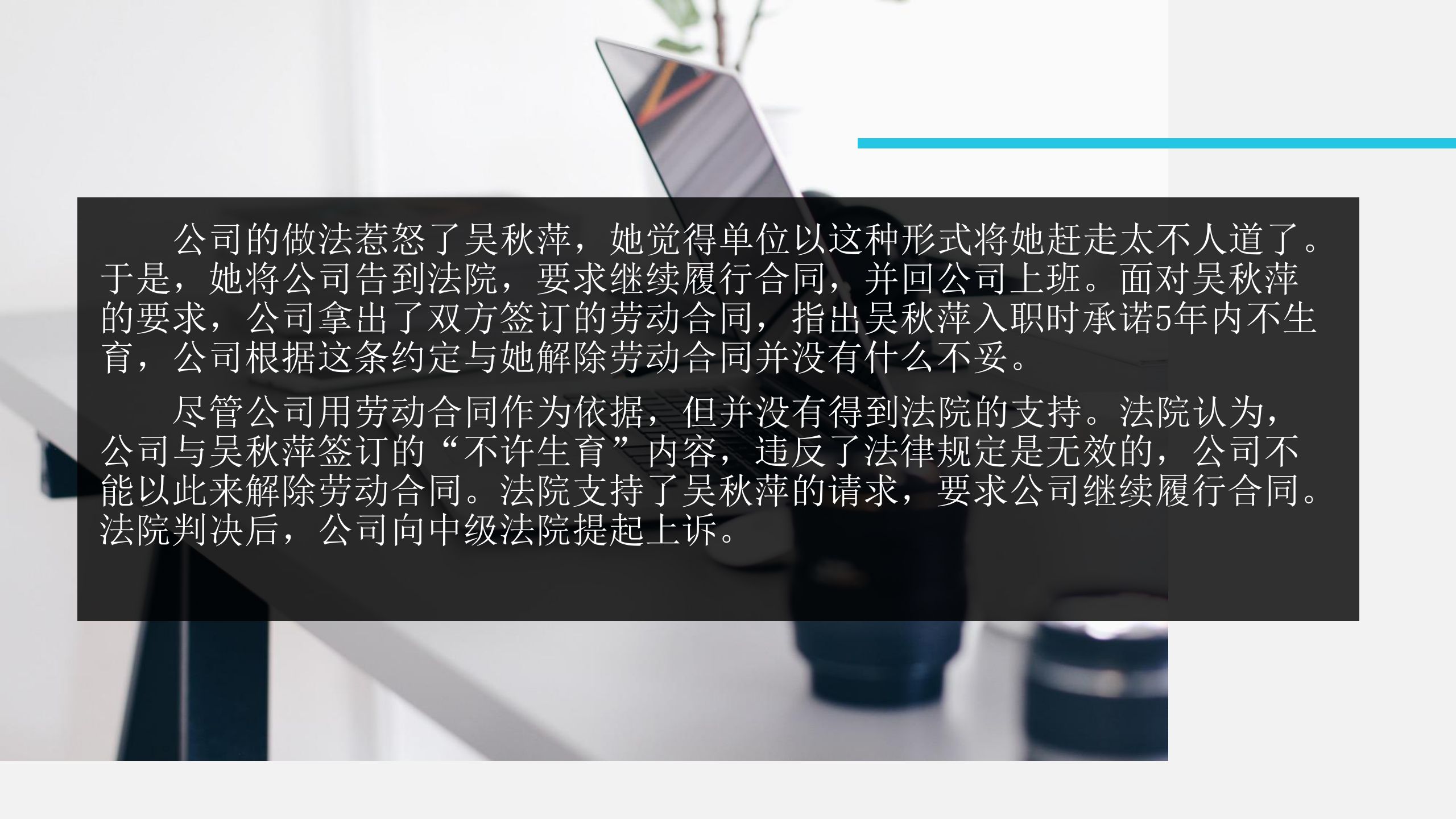
硕士毕业后，吴秋萍四处投简历，参加各种笔试、面试。两个月后，她接到了一家通讯公司的面试通知。面试后，通讯公司对吴秋萍的表现很满意，但也有些犹豫。吴秋萍已经25岁了，公司担心她入职后就要结婚生子。可考虑到吴秋萍是个难得的专业人才，公司最终还是决定录用她，同时也提出了一个苛刻的要求：“工作5年内不许生育。”

对公司的这个特殊要求，吴秋萍很不满，但考虑到就业形势不景气，就无奈地答应了。同年7月，通讯公司和吴秋萍签订了劳动合同，除了工资待遇、劳动纪律等条款外，合同里还特别加了一条：“吴秋萍工作5年内不许生育，否则劳动合同自行解除，且公司不支付任何形式的赔偿金、补偿金”。

A person is seen from behind, sitting at a desk and working on a laptop. The background is slightly blurred, showing a green plant and a window. A blue horizontal bar is positioned at the top right of the image.

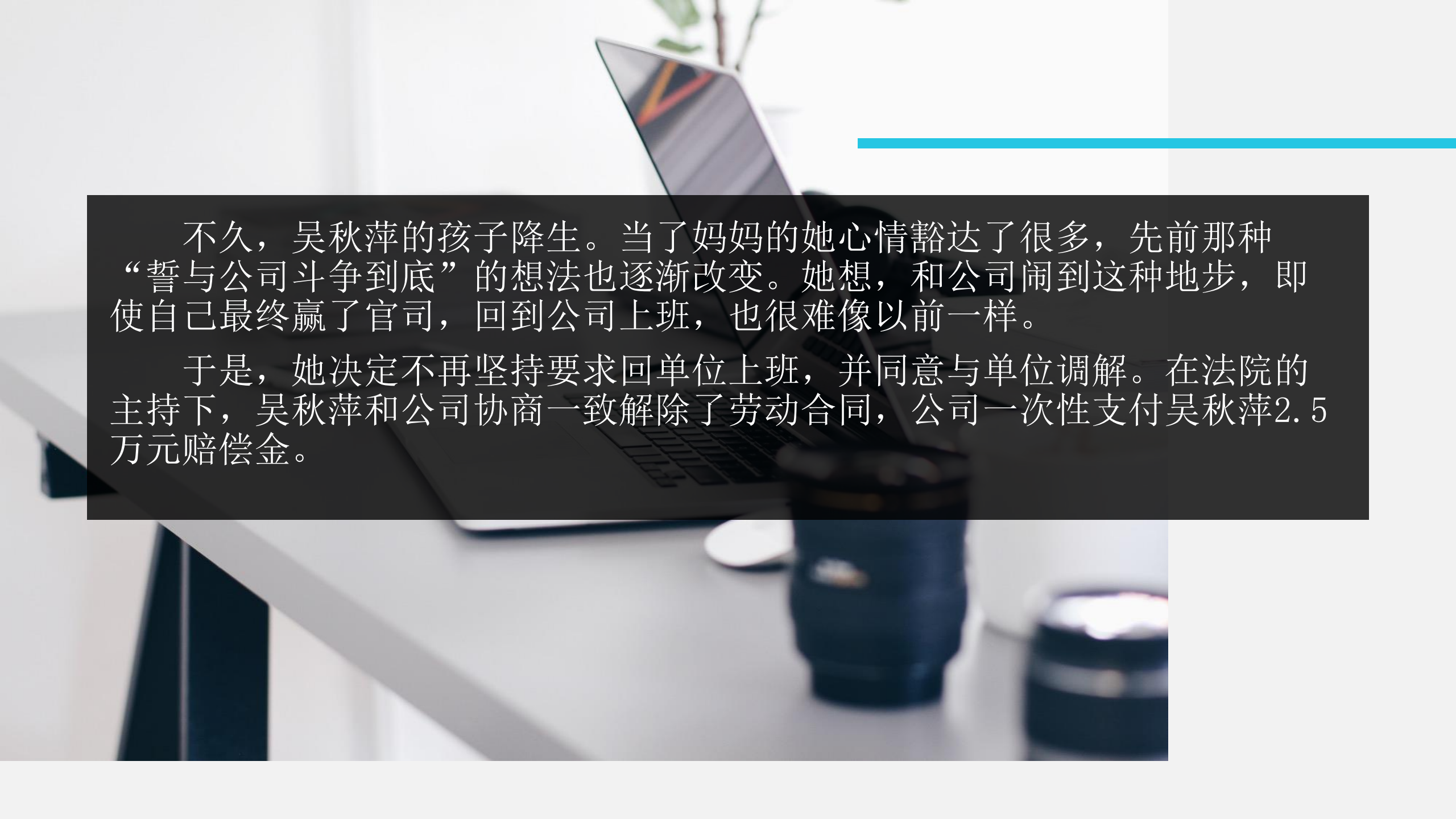
吴秋萍入职后，工作很努力，公司上下对她的评价也很不错。工作稳定后，她就结婚了。不久，吴秋萍发现自己怀孕了。虽然结婚生子是正常的事情，可她处于入职第二年，一想到单位的要求，心里还是有些忐忑。和丈夫反复商量后，她决定把孩子生下来。

当吴秋萍把怀孕的消息告诉公司后，公司给了她两种选择，“要么把孩子做掉，要么辞职走人”。吴秋萍没想到公司会这么无情，她明确地告知公司，自己肯定不会做掉孩子。一次她请假去做产检，从医院回到家，就接到公司派人送来的包裹。她打开一看，竟是自己放在办公室里的私人物品和一封解除合同通知书。

A person is working at a desk with a laptop and a plant in the background. The scene is dimly lit, with the laptop screen and the person's hands being the primary light sources. The person is wearing a dark jacket and is looking at the laptop screen. The background is slightly out of focus, showing a white wall and a green plant.

公司的做法惹怒了吴秋萍，她觉得单位以这种形式将她赶走太不人道了。于是，她将公司告到法院，要求继续履行合同，并回公司上班。面对吴秋萍的要求，公司拿出了双方签订的劳动合同，指出吴秋萍入职时承诺5年内不生育，公司根据这条约定与她解除劳动合同并没有什么不妥。

尽管公司用劳动合同作为依据，但并没有得到法院的支持。法院认为，公司与吴秋萍签订的“不许生育”内容，违反了法律规定是无效的，公司不能以此来解除劳动合同。法院支持了吴秋萍的请求，要求公司继续履行合同。法院判决后，公司向中级法院提起上诉。



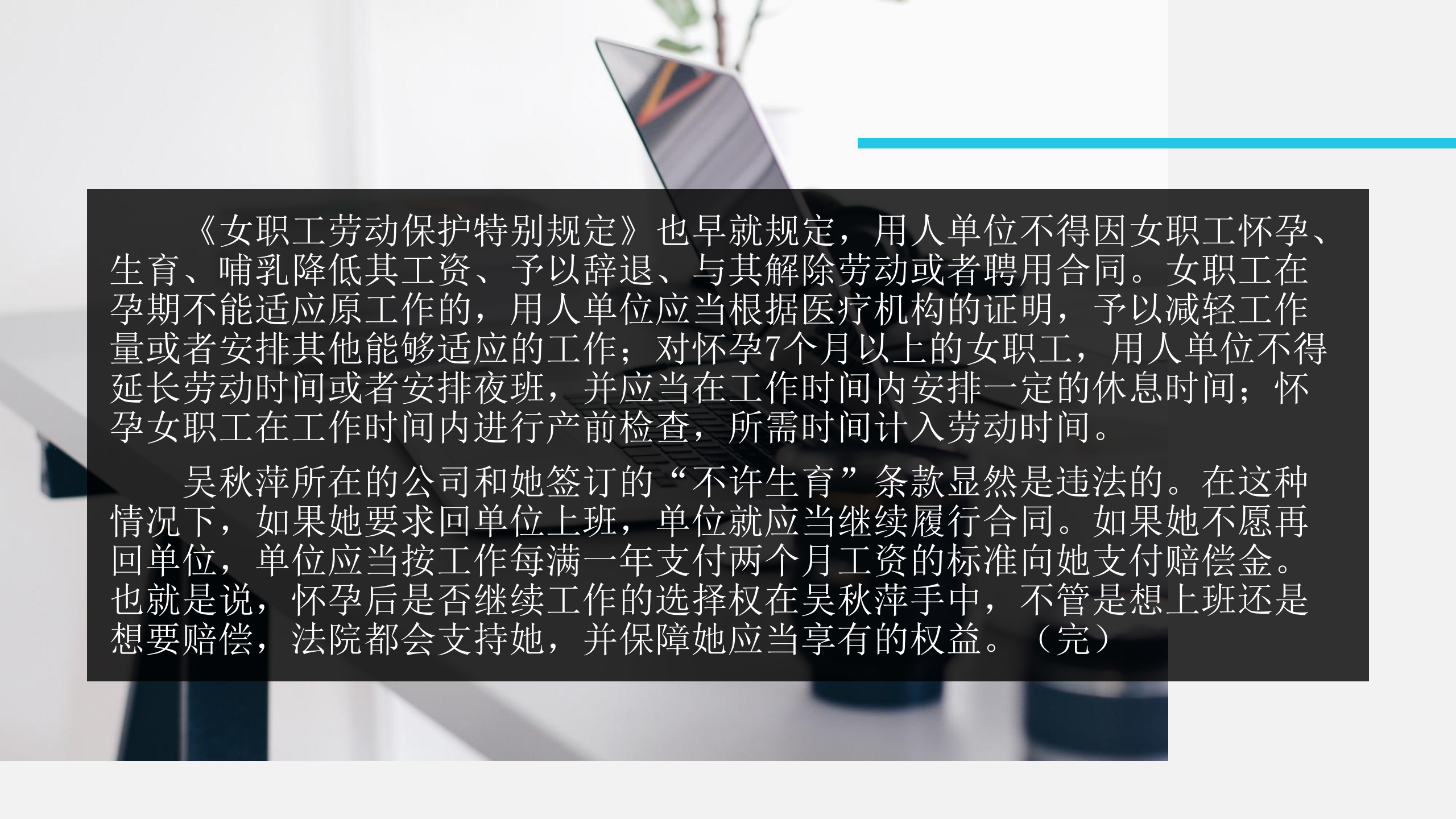
不久，吴秋萍的孩子降生。当了妈妈的她心情豁达了很多，先前那种“誓与公司斗争到底”的想法也逐渐改变。她想，和公司闹到这种地步，即使自己最终赢了官司，回到公司上班，也很难像以前一样。

于是，她决定不再坚持要求回单位上班，并同意与单位调解。在法院的主持下，吴秋萍和公司协商一致解除了劳动合同，公司一次性支付吴秋萍2.5万元赔偿金。

说法：录用女员工，不能限制生育

不管吴秋萍想继续上班还是拿补偿离开，法院都会支持她的。因为根据妇女权益保障法的规定，任何单位不得以结婚、怀孕、产假、哺乳等为由，辞退女职工或者单方解除劳动合同。

2019年2月，人力资源社会保障部、教育部、司法部、全国妇联等九部门联合发布了《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》，明确提出不得将限制生育作为录用条件。



《女职工劳动保护特别规定》也早就规定，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、与其解除劳动合同或者聘用合同。女职工在孕期不能适应原工作的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻工作量或者安排其他能够适应的工作；对怀孕7个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班，并应当在工作时间内安排一定的休息时间；怀孕女职工在工作时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。

吴秋萍所在的公司和她签订的“不许生育”条款显然是违法的。在这种情况下，如果她要求回单位上班，单位就应当继续履行合同。如果她不愿再回单位，单位应当按工作每满一年支付两个月工资的标准向她支付赔偿金。也就是说，怀孕后是否继续工作的选择权在吴秋萍手中，不管是想上班还是想要赔偿，法院都会支持她，并保障她应当享有的权益。（完）