

哺乳假被拒后竟然遭辞退

法官以案说法告诉你 遇到劳动争议纠纷如何维权

□法治报记者 胡蝶飞

员工因虚构简历被辞退，合法吗？双胞胎妈妈申请哺乳假被拒并遭辞退，公司是否需要支付赔偿金？近年来，随着劳动者维权意识的增强，劳动争议纠纷逐年递增。

劳动争议案件关乎民生。本期专家坐堂，我们邀请静安区人民法院法官以案说法，告诉大家劳动争议纠纷中该如何正确维权。

数据显示，2018年7月至2019年4月期间，静安法院劳动争议案件共计收案621件，结案622件，同期结案率100.16%。从案由分布情况看，劳动合同纠纷占比最大，为535件，占结案数的86.01%。

【案例1】 员工虚构简历 被辞退合法吗？

2017年4月5日，李某入职某信息技术（上海）有限公司，担任销售经理。该岗位招录条件之一为具备五年以上销售管理经验。

公司与李某签订了劳动合同，合同期为2017年4月5日至2020年4月4日，试用期为2017年4月5日至2017年10月4日。据李某简历载明，他有着7年销售经验，其中在A公司担任销售经理3年11个月，在B公司担任销售工程师3年4个月。

2017年4月5日，李某同意案外公司对其工作经历进行调查。然而，公司调查后发现，李某实际工作经历与简历不符，并不具备五年以上销售管理经验。2017年11月7日试用期满后不久，信息公司向李某出具辞退通知，以李某求职时提供虚假简历信息为由，根据李某签收的《员工手册》，单方解除劳动合同。

李某认为，信息公司于2017年4月13日即知晓其简历虚假，与其进行了沟通并如期为其转正，不能再次以简历虚假为由解除劳动合同，应当支付违法解除劳动合同赔偿金。信息公司则认为解除行为合法，无需支付违法解除劳动合同赔偿金。

静安法院审理认为，信息公司招录的岗位为销售经理，条件之一必须具备五年以上销售管理工作经历，该条件与岗位性质、工作内容及要求等密切相关，李某应如实告知其真实的工作经历。但李某在入职简历中故意隐瞒真实情况，虚报在A公司的就职时间2年6个月，且对于在B公司的工作时间、岗位等亦无法举证，简历中的工作经历无法证明是否真实并且符合信息公司的招录条件。

法院认为，李某是明知且具有主观恶意，应认定为欺诈，信息公司基于此作出招录李某的行为也不应视为真实意思的表示，双方签订的劳动合同自始无效。信息公司可予立即辞退，无需支付赔偿金。

因此，静安法院判决信息技术公司无需支付李某违法解除劳动合同

本期专家：韩毅，静安区人民法院劳动争议审判团队协助负责人，四级高级法官，曾多次荣立上海法院系统三等功，获评上海法院“邹碧华式的好法官”、上海市优秀团干部等荣誉称号。



资料图片

同赔偿金。

【法官说法】

劳动者在简历中故意虚假陈述与劳动合同的订立直接相关的基本情况，构成欺诈。

用人单位基于虚假事实，违背真实意思表示与劳动者签订的劳动合同自始无效。因此，用人单位单方解除劳动合同无需支付违法解除劳动合同赔偿金。

【案例2】

双胞胎妈妈申请哺乳假 不但被拒还遭辞退

贾某是沪上某餐饮管理有限公司员工。2016年11月18日，贾某生育早产双胞胎，患有房间隔缺损、新生儿败血症等多种疾病。

因贾某产假截止至2017年4月23日。餐饮公司曾先后三次向贾某寄送通知，要求她产假结束后于2017年4月24日上班。

收到通知后，贾某向餐饮公司寄送哺乳假申请书、疾病证明单等，申请六个月哺乳假，但餐饮公

司未予批准。

2017年4月28日，餐饮公司以旷工为由与贾某解除劳动合同。贾某为此提起仲裁要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

法院审理认为，《中华人民共和国妇女权益保障法》规定，经二级以上医疗保健机构证明患有产后严重影响母婴身体健康疾病的，本人提出申请，用人单位应当批准其哺乳假。《关于本市医疗机构依法开具产前假和哺乳假有关疾病证明的通知》对上述规定作出了进一步解释，其中双胞胎及以上属于上述规定的严重影响母婴身体健康的疾病。

本案中，贾某提交的出生医学证明可证实其生产的为双胞胎，且其提交的医院疾病证明单亦符合规定。餐饮公司虽对贾某提交的疾病申请单真实性存疑，但未向贾某提出异议，也未到医院核实，其不予批准哺乳假的决定实属不当，应当支付违法解除劳动合同赔偿金。

最终，法院判决：某餐饮公司应当支付贾某违法解除劳动合同的赔偿金41531.08元。

【法官说法】

《上海市实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》第二十三条规定，经二级以上医疗保健机构证明患有产后严重影响母婴身体健康疾病的，本人提出申请，用人单位应当批准哺乳假。若单位应当批准哺乳假而不予准假，并以旷工为由解除劳动合同的，构成违法解除。

【案例3】

外籍雅思测评顾问 涉泄题被辞退

David在某教育科技分公司担任雅思测评顾问，公司为他办理了外国人就业证。

2017年12月15日，英国文化

教育协会总部收到匿名举报邮件，其中有David与网友的微信聊天记录，涉及淫秽信息及泄题等不正当交易，David承认举报内容。

教育公司以David的行为违反了考官聘用条款、员工行为规范、雅思考官执业准则、纪律政策、雅思考官保密承诺等规定，构成严重违纪，且David的行为丧失职业道德，违背公序良俗为由，于2017年12月20日与其解除劳动合同关系。

David则认为上述规章制度均是教育公司的投资方或相关行业的规范，并没有经过法定的程序制定为教育公司的规章制度，构成违法解除，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

法院审理认为，David作为在中国就业的外国劳动者，应遵守我国的法律规定和用人单位的规章制度。根据David自认的与网友的微信聊天记录，聊天内容有悖于我国所倡导的良好的社会风气及劳动者应遵循的职业道德。教育公司在收到投诉后进行内部调查，David亦确认该事实，教育公司因此解除与其的劳动合同，于法有据，无需支付赔偿金。

法院最终判决驳回了David的诉讼请求。

【法官说法】

劳动者的职业行为不能违背所在国家的公共秩序、善良风俗以及职业道德。若有违背，即使公司规章制度未对此作出明确规定，用人单位亦可依法解除劳动合同。

【案例4】

产假后安排去仓库待岗 设计师被无理辞退

2015年9月1日，金某入职某科技股份有限公司，在美术部担任3D角色设计师，双方劳动合同期

【链接】

静安法院日前发布2018年度劳动争议审判白皮书。

白皮书指出，2018年度劳动争议案件呈现三个新特点：一是劳动争议案件呈现产业性特点。以生产性服务业为主，高端现代服务业、传统制造业、交通运输业、高新技术行业均有涉及。二是群体纠纷行业性特点明显。群体性案件从行业分布看，用人单位多为传统制造、餐饮、房产经纪、零售、物流等劳动力密集型企业。三是涉外籍劳动者案件增多。2018年7月至2019年4月间，上海静安法院共受理涉外劳动争议案件10余件，其中涉及劳动合同违法解除、恢复劳动关系案件约占所有涉外案件的50%；涉高管和高级技术人员数量约占30%。

静安法院发布劳动争议审判白皮书，分析了案件审理中的主要问题并提出妥善预防化解劳动争议纠纷的政策与建议，提示劳动者和用人单位劳动关系中的法律风险，进一步发挥司法的引导作用。

限至2018年8月31日。

金某于2017年9月6日生育，产假至2017年12月27日结束。2018年1月2日起，科技公司以金某所在部门解散为由，将金某安排至公司二楼仓库待岗，并向金某提供纸质员工签到登记表手工考勤，无工作内容，无办公设备。金某除了在2楼纸质签到，也会在公司12楼打卡机前拍照签到，因2楼仓库没有空调，因此上班期间金某经常呆在公司12楼的前台或办公区域的公共场所。

2018年1月11日，科技公司向金某出具解除劳动合同通知书，以她在待岗期间无故长时间脱岗，累计旷工达7天为由解除劳动合同。

金某随后诉至法院要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

静安法院审理认为，根据法律规定，用人单位不得在女职工哺乳期间解除劳动合同，除非用人单位有证据证明女职工严重违反规章制度和劳动纪律，或者严重失职给用人单位造成重大损害。金某尚处哺乳期，从其每日签到情况看，并不存在旷工的主观故意。科技公司安排金某在2楼仓库待岗，既未提供劳动条件，亦未安排工作内容。因此，科技公司以金某长时间脱岗视为旷工，并以此作出解除劳动合同的决定，系违法解除。

法院最终判决某科技公司应当支付金某违法解除劳动合同的赔偿金42715元。

【法官说法】

用人单位未经与“三期”女职工协商一致即安排其至仓库待岗，员工对该待岗安排可不予接受。用人单位既未提供基本的劳动条件，亦未安排任何工作内容，以劳动者长时间脱岗为由视为旷工，并以此作出解除劳动合同的决定，系违法解除。



资料图片