

“隐婚”入职起争议 职工单位均叫屈

文 赵竺安 摄 展翔

权益顾问

以往，职工喊冤叫屈碰到过，用人单位叫苦连天的也碰到过，这一次，本报却碰到一件“奇葩”事：劳动者和用人单位竟然双双叫屈。

劳动者小晴率先开口，今年9月，她成功应聘一家房地产公司，担任置业顾问工作。入职时，用人单位要求她填写婚姻状况，已经结婚的她担心用人单位不用已婚女性，求职心切的她便填了未婚。顺利入职后，小晴工作认真，受到了同事好评。但2个月后，她发现自己怀孕了，为了享受女职工孕期特殊待遇，她便向用人单位述说了情况，递交了医院的检查证明，但用人单位了解了情况后，认为她当初入职时隐瞒了婚姻情况，用欺诈手段获得了劳动合同，为了惩罚她，用人单位决定解除她的劳动合同。

小晴说，如果她当初如实告知自己已婚未孕情况，用人单位还会聘用她吗？她只是为了工作未如实填写婚姻状况而已。

用人单位人事负责人则认为，小晴应聘的岗位为置业顾问，工作强度较大，对应聘者的身体素质和工作时间都有很高的要求，孕妇根本不能胜任该项



资料照片

工作。如果小晴应聘时如实告知婚姻状况，公司确实会从实际出发，不聘请其为公司工作，但小晴故意隐瞒与劳动合同直接相关的基本条件，剥夺了公司的选择权，使公司在违背真实意思的情况下与其建立劳动关系，公司解除小晴的劳动关系合理合法。

上海人桥法律服务调解中心主任、徐汇区人才协会会长、市劳动人事争议仲裁委兼职仲裁员曾云鹏认为，根据《劳动合

同法》第八条规定，用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。但这个直接相关的基本情况是什么呢？一般而言，应该是履行劳动合同的能力和条件，包括学历、技能、身体状况等。劳动者的婚姻状态并不属于用人单位必须了解的内容，劳动者没有告知的义务，因此，小晴也不存在使用欺诈手段获取劳动合同的行为。

曾云鹏表示，劳动者确实是被冤枉了，用人单位叫冤枉却不正常。用人单位如果将女职工婚姻状况纳入用工条件，就有明显的歧视意味。而女职工怀孕，更是受到国家法律的严格保护，怀孕女职工只要没有严重违法违纪的行为，用人单位一般是不能解除其劳动合同的。

最后，曾云鹏希望当事双方冷静下来，采取协商的方式解决争议。

劳权信箱

第二次劳动合同到期，必须签“无固定”吗？

记者同志：

您好。我是一名白领，今有一个问题咨询。

几年前，我进入一家企业，订立了一年期劳动合同，到期后，企业与我续签了三年期劳动

合同。日前，企业告诉我，由于业态调整，我的第二份劳动合同快到期了，企业不打算与我续签劳动合同，合同到期终止，让我利用业余时间找工作。

我看了《劳动合同法》，发现

第十四条第三款规定了签订无固定期限劳动合同的条件，“连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的”，我已经与企业连续订立两次劳动合同，应该符合这项条件，为了佐证我的想法，我还上网查找了类似情况，发现外省市确有连续签订两次劳动合同，劳动者有选择签订无固定期或不订劳动合同的权利。

那么，我能否要求企业续签无固定期限劳动合同？ 宋刚

宋刚：

您好。

回首当年，《劳动合同法》施行之初，无论法律界还是民间，都对该条款实际运用产生了疑问，其聚焦点在于，到底是连续签订两次固定期限劳动合同后可以终止，若有第三次续签应该

签订无固定期限劳动合同；还是连续签订两次固定期限劳动合同，第三次必须签订无固定期限劳动合同。为此，众说纷纭，莫衷一是。

最终，还是法律部门给出答案：企业与劳动者连续订立两次固定期限劳动合同后，可以终止劳动合同，但若续签，应该签订无固定期限劳动合同。当然，由于是上海地方政策，外省市与上海的操作并不一致，也有规定连续两次签订劳动合同，第三次必须签订无固定期限劳动合同。

从我们的角度来看，由于各地情况不一，地方政策不一致也属正常现象。但你在上海工作，理应适用上海地方政策。所以，依你的情况看，用人单位假设与你续签，除非你不同意，否则就应该签订无固定期限劳动合同，而用人单位不与你续签，则可以终止劳动合同，但必须支付你的经济补偿金。 文 赵竺安



丑话说在前面

图 夏贺新

热线实录

产前假和哺乳假是如何规定的？

刘女士问：对于产假的相关规定我都了解了，我还想了解一下产前假和哺乳假的相关规定。

答：女职工妊娠7个月以上，应给予每天工作间休息1小时，按正常上班待遇支付，并且不得安排夜班劳动；女职工妊娠7个月以上，如工作许可，经本人申请，单位批准，可请产前假2个半月；如经二级以上医疗保健机构证明有习惯性流产史、严重的妊娠综合症、妊娠合并症等可能影响正常生育的，本人提出申请，用人单位应当批准其2个半月的产前假；享受产前假期间的工资按本人原工资的80%，并不低于本市最低工资标准发给，作出勤对待。产假期满，如有困难且工作许可，由本人提出申请，经单位批准，可请6个半月哺乳假。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6个半月的哺乳假。女职工在享受哺乳假期间的工资按本人原工资的80%，并不低于本市最低工资标准发给。女职工在孕期或者哺乳期不适应原工作岗位的，可以与用人单位协商调整该期间的工作岗位或者改善相应的工作条件。用人单位不得降低其原工资性收入。

单位应向哪里申请特殊工时？

杨先生问：本市用人单位可以向哪里申请不定时工作制度和综合计算工时工作制？

答：本市行政区域内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织，应当向登记注册地的区人力资源社会保障行政部门提出申请，经批准后实行不定时工作制度和综合计算工时工作制。登记注册在中国（上海）自由贸易试验区（保税区域）的用人单位，应当向中国（上海）自由贸易试验区管理委员会保税区管理局提出申请，经批准后实行不定时工作制度和综合计算工时工作制。 文 崔蔚