

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 166 回 职工超生即辞退制度的改编

（撰稿人：葛伊婷）

2017 年 11 月 14 日

“职工超生即辞退”制度即将彻底退出历史舞台

人口发展问题是关系到我国社会发展的重大战略问题，有关人口政策也一直是社会关注的热点。近日，全国人大常委会法工委（以下简称“人大法工委”）分别向广东、云南、江西、海南、福建五个地方人大发函，建议这五地根据本省实际情况对地方人口与计划生育条例中有关企业对其超生职工给予开除或者解除劳动(聘用)合同的规定适时作出修改。理由是，这些相关条例已与变化了的情况不再适应，需要进行调整。

一、司法实践中存在完全不同的裁判结果

一直以来，实践中经常出现企业因职工超生而将其开除的情况，但是，同样的案情，不同地方法院认定和判决结果大不相同。而当地的人口与计划生育条例对此是否予以支持是重要判断依据。例如，海南省人口与计划生育条例第五十四条规定，“机关、社会团体、企业事业组织工作人员违反本条例规定生育子女的，生育费自理，产假不发工资，男女双方三年内不得提职(含技术职称)、晋级和领取奖金，并给予行政处分或者纪律处分；属超生的，给予开除处分或者予以辞退。”而在海南省的案例中，就存在大量认定开除超生职工合法的案例。

二、专家提出四方面审查建议

今年 5 月，四位劳动法专家向法工委提交了一份审查建议，认为部分地方人口与计划生育条例中有关“超生即辞退”的规定违反法律。具体主要提出四方面的审查建议：

1、劳动合同法第三十九条关于用人单位可以单方解除劳动合同的情形规定，属于封闭列举式规定和纪律处分基准性规定，地方人口与计划生育条例不得增设规定，不得与其相抵触。

2、公民违反计划生育规定，是违反其对国家的公民义务，而不是违反其对用人单位的劳动义务。以干预劳动关系的方式落实计划生育政策，是混淆了两种性质不同的法律关系。

3、地方人口与计划生育条例规定违背了劳动法、劳动合同法以及国务院《女职工劳动保护特别规定》确定的女职工特殊劳动保护精神。

4、地方人口与计划生育条例规定与新形势下国家计生政策转型的取向不符。

三、地方性法规是否该修改各方看法并不一致

也有不同意见认为，地方性法规的规定没有与劳动合同法相抵触，不存在问题。理由是：

首先，这些地方立法都符合立法法的规定，不能以劳动法、劳动合同法第三十九条作为评判地方条例相关条款合法性的法律依据，应当适用特别法优于一般法、后法优于前法的效力原则。

其次，人口与计划生育法第四十二条中的“纪律处分”是一个宽泛概念，包括解除劳动合同。

四、人大法工委的意见

人大法工委认为，地方人口与计生条例的有关规定，因现实情况与立法之初相比发生了重大变化，原则上应适时作出调整，暂时难以调整的，在执行上也应有所变化，至少应减缓执行力度，以适应时代和政策变化，适应改革发展要求。