

法苑周刊

Law Home Weekly

本刊主笔：王睿卿

主笔闲话

保护“三期”女职工合法权益



劳动法、劳动合同法、《女职工劳动保护特别规定》对在孕期、产期、哺乳期的女职工即通常所说的“三期”女职工实行特殊的劳动保护。保护“三期”女职工的劳动权益既是用人单位应遵守的法律规定，也是用人单位应当承担的社会责任。

本期封面案件中，公司在与邱女士未协商一致的情况下，一意孤行发送调岗通知并与邱女士解除劳动合同，法院依法认定公司违法解除，对于保护哺乳期女职工的劳动权益具有重要意义，也有利于纠正用人单位不当的管理行为。

哺乳期是女职工工作中的特殊时期，其生理特点决定了女职工在这些特殊时期需要得到更多的保护。当企业用工自主权与劳动者的平等就业权产生冲突时，有必要对两种利益进行平衡。调岗虽然属于用人单位的用工自主权，但用人单位因自身生产经营需要对劳动者进行调岗时，应充分考虑劳动者的个体差异尤其是“三期”女职工的个体状况、客观困难等，在协商沟通的基础上，对劳动强度、工作时间、工作地点、工作环境等方面进行综合考量，适度增加工作灵活性，在行使用工自主权时给予“三期”女职工更多的人文关怀。

王睿卿

哺乳期内拒绝调岗遭辞退

法院判决公司支付赔偿金

□宿云达 杨晨晖 何春中

对于一些初为人母的职场女性来说，孕育新生命在带来喜悦的同时，也会带来困扰。部分职场女性因怀孕、休产假等可能遭遇调岗、降薪甚至被解除劳动合同等现实问题，对此，职场女性应该如何维护自身合法权益？今年40多岁的邱女士的维权经历或许能提供参考。

事情的起因是邱女士产假结束返岗后，因原岗位取消，公司对其调岗，处于哺乳期的邱女士认为调岗不合理，希望协商解除劳动合同，公司强行调岗并以旷工为由解除双方劳动合同。

随后，邱女士诉至法院要求认定公司系违法解除。经审理，北京市东城区人民法院（以下简称“东城法院”）判定公司系违法解除，公司支付邱女士经济赔偿金。

哺乳期内原岗位取消，女职工拒绝调岗遭辞退

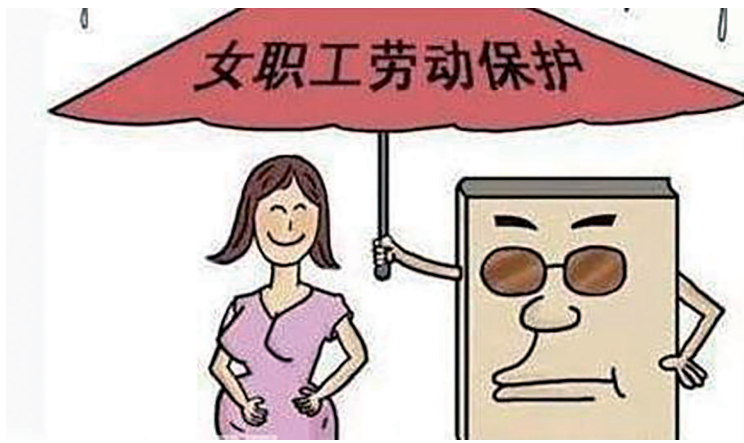
2011年9月，邱女士入职某物业管理公司，从事面点师的工作。自入职起，就一直在离家较近的项目所在地工作。

2020年10月，待产的邱女士开始休产假。在此期间，邱女士所从事的工作项目合同到期，而邱女士所属的物业管理公司未能继续中标该项目。

2021年3月初，邱女士休完产假返岗，公司告知邱女士，原工作岗位不复存在，要求邱女士到离家30公里的其他项目相同岗位工作。

由于新岗位距离较远，单程公共交通通勤时间在2小时左右，对于尚在哺乳期的邱女士而言，喂养照顾几个月大的孩子存在诸多不便。邱女士遂拒绝了公司的调岗安排，与公司协商调岗事宜，向公司提出解除劳动合同，由公司给予一定补偿，但双方始终未协商一致。

2021年3月18日，公司在未与邱女士达成一致意见的情况下，向邱女士发送到岗通知，要求邱女士3月22日到新岗位报到。收到通知后，邱女士向公司发送短信明确表示不同意调岗，未到新岗位报到。



资料图片

之后几天，公司又接连向邱女士发送到岗通知。2021年3月26日，该公司向邱女士发送通知，告知邱女士由于其已连续旷工4天，违反了公司的员工手册及考勤管理制度规定，构成重大过失，决定于2021年3月26日与邱女士解除劳动合同。

邱女士认为，公司在未与其协商一致的情况下，以旷工为由解除劳动合同，属于违法解除。经劳动仲裁后，邱女士向东城法院提起诉讼，请求判令该物业管理公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

庭审中，该物业管理公司认为，因客观原因导致邱女士岗位所在项目被第三方接管，只能将邱女士调整到其他项目相同岗位工作，并且提供了适当的交通补助，尽到了相应责任。公司多次通知邱女士后，邱女士既不到岗工作，也不履行请假等手续，长期处于旷工状态，违反了公司的管理规定，公司依据公司相关管理规定解除劳动合同，符合法律规定，不属于违法解除。

法院认定公司违法解除劳动合同，支付赔偿金

东城法院经审理认为，本案争议焦点为原工作岗位因项目未续签而不存在的情况下，被告对原告进行调岗是否合理。如调岗合理，处于哺乳期的原告未按时到岗，被告以此为由解除劳动合同是否合法。

本案中，在双方合同履行期内，被告某物业管理公司之前的项目合同到期，因未能续签合同而撤离该项目，原告邱女士之前的工作岗位便不再存在，导致原告邱女士无法在原工作地点继续工作。后双方就工作变更事宜产生争议，导致诉讼。

本案中，被告某物业管理公司给原告邱女士调整工作地点具有一定的客观性，但原告邱女士刚休完产假，尚处于哺乳期，调整后的工作地点距原告实际居住地近30公里，搭乘公共交通的单程时间约两个小时，往返通勤时间达4小时，被告对此理应承担充分考虑。

现被告某物业管理公司在未与原告邱女士协商一致的情况下，连续多次下达通知直接要求原告邱女士到指定地点上岗，不顾及原告邱女士的客观现实困难，确有不妥。且在原告邱女士曾提出协商离职给予适当补偿的情况下，仍坚持单方调岗，并以原告未到新岗位工作无故旷工为由，解除劳动合同，有违情理，不符合法律规定，依法应当认定为非法解除劳动合同。故原告要求被告支付违法解除劳动合同赔偿金的请求，合理合法，予以支持。

东城法院判决，被告某物业管理公司向原告邱女士支付违法解除劳动合同赔偿金88244余元。该案判决后，公司不服判决提起上诉，二审法院经审理，驳回上诉，维持原判。（来源：中国青年报）



看投篮意外被砸伤 责任由谁来承担

看别人投篮，竟意外被砸伤。近日，湖南省沅陵县人民法院审理了一起案件，判决被告小张父母赔偿原告小吕医疗费、护理费、营养费等，共计6231.5元。

2022年8月，小吕与朋友相约去球场打篮球。小吕等人到场时，小张正在球场练习投篮，小吕便先站在球场三分线附近观看。小张投篮时，篮球砸在篮板上回弹，砸到小吕的手指，致其手指受伤。次日，小吕前往卫生院检查，检查结果为左手小指中节指骨基底骨折。

法院认为：小张在练习投篮时，未尽到安全注意义务，导致篮球打中篮板时反弹砸中在旁边看球的原告小吕手指，致其左手小指中节指骨基底骨折，其应对原告的损伤承担侵权责任。原告对于篮球运动本身存在一定的危险性，应当有所认知和预见，在他人进行篮球运动时，应当站在安全距离之外观看，而不是站在篮球场旁，自身存在一定的过错。法院酌情认定被告小张承担60%的责任，原告小吕自行承担40%的责任为宜。小张辩称，小吕是在打篮球过程中受伤，属于自甘风险行为，不应承担赔偿责任，但是未提交证据佐证其主张，应承担举证不能的法律后果，原告小吕并非在打篮球的过程中受伤，本案不适用自甘风险的规定，故对被告的辩解意见不予采纳。

因被告小张系限制民事行为能力人，故被告小张应承担的民事责任依法应由其监护人承担，综上，法院作出上述判决。

股东会召集程序违法 法院判决撤销决议

近日，湖南省平江县人民法院审理了一起因公司股东会决议程序违法引起的公司决议撤销纠纷。

王某、谢某、赵某为平江县某公司登记股东，公司法定代表人是赵某，监事为王某。2022年3月10日，王某通知赵某股东会会议时间、地点和审议事项。后赵某参加了此次股东大会，但并未在股东会决议（时间标明为上午9:30）上签字即离开了会场。赵某离开后，王某、谢某召开了第二次股东大会并形成股东会决议，决议时间为上午11时，决议写明：本次股东会会议于2022年3月10日通知全体股东到会参加，符合有关规定；股东会确认已按有关规定有效通知；应到3人，实到2人，持有股权27%的股东赵某经通知后缺席本次会议，不影响决议的效力等。决议内容包括同意免去赵某职务，任命谢某为执行董事和法定代表人等。上述决议作出后，该公司重新刻制公章、变更法定代表人、董事、经理和监事登记。赵某认为，第二次股东会作出的股东会决议违法，故起诉撤销决议。

根据公司章程规定：临时会议应当于会议召开十五日以前通知全体股东。因此，上午11时（第二次会议）的股东会召集程序，既违反公司章程，也不符合公司法的有关规定，属于民法典第八十五条、公司法第二十二条第二款规定的可请求撤销决议的情形，该决议剥夺了原告赵某的参会权、议事权和表决权，不应认定为轻微瑕疵，因此平江法院判决撤销该决议。该公司不服判决上诉，被二审法院驳回。

棚改房过户陷僵局 法官调解化纠纷

近日，内蒙古自治区呼伦贝尔市海拉尔区人民法院成功调解了一起棚改房买卖合同纠纷案件。

2022年10月，雒某某通过房屋中介公司与张某某签订了一份《房屋买卖合同》，合同签订后，雒某某向张某某交付1万元定金，向房屋中介公司交付1550元中介费。房屋购买后，雒某某始终无法办理房屋过户手续，房屋买卖合同无法实际履行。雒某某无奈诉至法院，要求解除双方《房屋买卖合同》，并要求张某某双倍返还定金，房屋中介公司退还中介费。

原来，张某某出售的房屋系其母亲张某于2014年从拱某处购买的棚改房，张某某与拱某所签房屋买卖合同中的拱某签名由案外人刘某代签。本案中，刘某的代签行为，张某某的买房行为均无授权。雒某某与张某某签订合同后，张某某联系到拱某协商办理房屋过户事宜，因拱某人在国外，一直未能回国配合办理过户事宜。

承办法官在理清基本案情后，逐一从法律角度对当事人释法明理，经过法官的耐心劝解，各方当事人达成调解协议，解除雒某某与张某某之间的《房屋买卖合同》，张某某退还雒某某房屋买卖定金1万元，房屋中介公司退还雒某某中介费550元。

法官提醒，房屋买卖过程中，特别是购买棚改房时，一定要详细考察房屋取得相关手续，尽可能避免房屋无法过户的情况。王睿卿 整理