女性"三期"维权知多少

法官以案释法解读女职工劳动保护的相关规定

女职工因孕期、产期、哺乳期等特殊的生理特点,在职场上时常受到不公平对待。为了保护女职工合法权益,我国《劳动法》、《劳动合 同法》、《女职工劳动保护特别规定》等法律法规对女职工的权益都有特殊规定,但女职工因"三期"期间劳动权利受到侵害而提起诉讼的案 件仍屡见不鲜。在本期"专家坐堂"中,法官将结合涉女职工权益保护劳动争议的典型案例,为大家详细解读女职工劳动保护的相关规定。

案例1:

"三期"期间不得恶意降薪

王女十在一家科技公司任实验室研 究员。2013年1月31日,王女士生育一 女。休完产假后,王女士回到公司工作, 公司仍安排其继续从事有毒有害实验, 还以其未履行岗位职责为由,仅按照北 京市最低工资标准支付工资报酬。王女 士诉至法院, 主张公司在其哺乳期让其 做有毒有害实验,且无正当理由克扣工 资,因此要求公司向其支付拖欠的工资。

法院经审理认为,任何单位不得因 结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低 女职工的工资。该公司在王女士哺乳期 内降低工资的做法明显违反了国家的法 律规定,应当将降低工资部分补发给王 女士。

法官说法:

《女职工劳动保护特别规定》第五 条规定了"用人单位不得因女职工怀 孕、生育、哺乳降低其工资"。如果 "三期"女职工的现工作岗位对其身体 有害, 用人单位应与女职工协商将其调 到适合其身体状况的岗位, 但是, 不得 以女职工怀孕、生育、哺乳为由降薪。

案例2:

"三期"期间劳动合同自动续延

孙女十于 2013 年 10 月 8 日入职一 家公司任人事经理并于当日签订了一份 期限至2014年10月7日的劳动合同。 该劳动合同到期前,2014年9月3日, 公司向孙女士作出不再续签劳动合同通 知。2014年 10月 16日孙女士生育一 子。孙女士主张其正处孕期,公司无权 与其终止劳动合同,故诉至法院,要求 继续履行劳动合同。

法院经审理认为,公司以劳动合同 到期为由向孙女士提出终止劳动合同并 承诺发放终止劳动合同补偿金, 但孙女 士正处于孕期, 劳动合同应续延至孙女 士哺乳期结束, 故判决公司继续与孙女 十履行劳动合同。

法官说法:

根据《劳动合同法》第四十五条的规 定,劳动合同期满,女职工在孕期、产期、 哺乳期的, 劳动合同应当续延至相应的 情形消失时终止。因此,当女职工进入孕 期后、即使劳动合同期满也应当续延至 哺乳期结束之后才能终止, 用人单位必 须做的是"续延"而非"续签"。

案例3:

案例4:

不得以怀孕为由解雇女职工

蔡女士于 2014 年 3 月 10 日入职一 家环保公司担任人事行政总监, 双方签 订了为期五年的劳动合同, 试用期至 2014年6月10日。就在试用期结束的 当天,公司向蔡女士送达了《解除劳动 合同诵知书》, 以蔡女十多次识到、上 班不打卡、连续多天请假为由主张其不 胜任岗位要求。蔡女士则认为其根本就 没有解除通知中载明的相应行为,是公 司发现其怀孕而将其辞退, 故诉至法 院,要求继续履行劳动合同。

法院经审理认为,蔡女士提供的录 音证据可以证明公司法定代表人及相关 人员先后与蔡女士协商解除劳动合同事 官,解除理由为蔡女士在试用期怀孕, 但双方最终未达成一致意见, 而公司作 出的解除劳动合同通知中所载明的理由 缺乏事实依据和制度依据,故属于违法 解除,劳动者要求继续履行劳动合同 的,公司应当继续履行。

《劳动合同法》第四十二条针对"三 期"女职工建立了特殊的职业保障机制, 用人单位在女职工"三期"期间解除劳动 合同的行为违反法律强制性规定, 属于 违法解除。但值得一提的是,这并不意味 着女职工"三期"期间用人单位不能解除 劳动合同,女职工严重违反劳动纪律的, 用人单位仍可单方面解除劳动关系。

不得以休产假为由拒发年终奖

张女十干 2013 年 3 月入职一家软 件技术公司担任营销方案经理,签订了 为期三年的劳动合同。2014年8月1 日至 2014年 11月 23日,张女士休产 假,公司主张因张女士怀孕、休产假、 请病假等无法保证工作时间, 对公司贡 献很小,故无权获得2014年年终奖。 张女士则认为公司 2013 年按照其年薪 的 15%向其发放了年终奖, 其 2014 年 的工作表现获得了领导的认可, 休产 假之外的时间其仍在职工作,故诉至

法院经审理认为,公司与张女士对 年终奖的发放存在约定且具备支付记

法院,要求公司向其支付2014年年终

录,休产假是女职工的合法权利,公司 没有提供对张女士讲行考核的依据亦无 张女士考核不合格的证据, 故结合张女 十产假期间的时长等因素酌定公司应向 张女士支付 2014 年年终奖 20000 元。

法官说法:

年终奖是用人单位自主给予员工的 种福利待遇。并非用人单位的强制性 义务, 但如果用人单位的规章制度或者 劳动合同条款中明确约定发放年终奖, 用人单位就应根据约定履行义务。女职 工休产假期间, 用人单位应当视同其提 供正常劳动并支付其工资, 不得以女职 工休产假为由拒发年终奖



资料图片

根据《女职工劳动保护规定》

第七条之规定,怀孕的女职工,在

劳动时间内进行产前检查, 应当

算作劳动时间。因此,商场将王女 士的产检时间视为病假, 按病假

标准发放工资,并因此扣发王女

士季度奖金的行为是违反法律法

规中对"三期"女职工劳动权益特

医务部门的证明, 予以减轻劳动

量或安排其他劳动。此外,根据

殊保护的、应当予以纠正

案例5:

产检受保护 不能扣工资

王女士是商场的销售员, 怀孕后因为定期要到医院进行 产前检查, 王女士每一两周就 要向单位请一次假。商场人力 主管认为, 王女士利用工作时 间进行产检,应按照病假处 理,故将王女士产检当天的工

资按照病假工资发放,并根据商 场的员工管理制度,对季度累计 请假天数超过十天的, 扣发当季 度奖金。王女士为此很苦恼,产 检不能不做,可是每次都因此扣 工资, 无形中又增大了她的经济 压力。

案例6:

孕期变岗位 双方需协商

孟女十诵讨近五年的打 拼, 升职为销售主管, 月薪 8000元,另有根据销售业绩 的提成工资不等。但随着孟女 士怀孕,企业认为孟女士怀孕 后的形象不再适宜从事销售工 作,以孟女士不能胜任工作为 由,单方对其进行了岗位调 换,安排孟女士从事内部文秘 工作,并将其工资降低为

3500元。多次与企业沟通无果 后,孟女士提起仲裁申请,要求 企业支付工资差额。仲裁裁决驳 回了孟女士的申诉请求。孟女士 不服,提起诉讼。

法官释法:

《女职工劳动保护规定》中 明确要求, 女职工在怀孕期间, 对不能胜任原劳动的, 应当根据

《劳动合同法》第三十五条规定, 用人单位与劳动者协商一致、可 以变更劳动合同约定的内容、变 更劳动合同,应当采用书面形

法官释法:

孟女士所在的企业, 一没有 任何证据证明孟女士不能胜任原 工作岗位, 二叉未与孟女士协商 一致,即单方变更了孟女士的工 作岗位, 法院因此判令企业支付 孟女士因岗位调换产生的工资差

案例7:

流产也有假 工资要照发

吴女士蜜月期间意外怀 孕, 经医院诊断为宫外孕, 不 得已进行了人工流产手术。手 术后, 医嘱吴女士全休一个 月。吴女士认为人工流产手术 对自己的身体伤害很大, 且法 律有产假的规定, 故向公司申 请三个月的产假。而公司则认 为吴女十属于自行终止妊娠, 不应享受产假待遇, 故按照医 嘱,只同意吴女士休假一个 月,并按照病假工资发放。双 方协商未果,吴女士提起了劳 动仲裁。

《女职工劳动保护规定》第 八条,对于女职工流产的休假期 间进行了原则性规定, 女职工怀 孕流产的, 其所在单位应当根据 医务部门的证明, 给予一定时间 的产假。相关细则规定, 女职工怀 孕不满四个月流产时, 应当根据 医务部门的意见, 给予十五天至 三十天的产假; 怀孕满四个月以 上流产者,给予四十二天产假。产 假期间,工资照发。由此可见,本 案中的吴女士和其所在公司对上

述女职工保护规定都有误读,吴 女士并不能主张三个月的产假. 而其所在公司则应当按照医嘱给 予吴女士一个月的产假, 但这一 个月期间的工资应当照常发放。

法官提醒, 在司法实践中, 女职工混淆流产后的休假期间和 正常生育产假期间的情况时有发 生。女职工要准确理解和运用法 律规定, 依法维权, 同时也不要 过度维权。

法官表示, 在劳动仲裁中 要准确应用法律, 明确责任主 体, 完善调解方案。同时, 调解 讲究方式方法, 找准基本点, 寻 找突破点, 以点带面, 巩固调解

(综合自云南法制报等)

核准号: J2900195876502, 声明作上海琴驰实业有限公司遗失增值专用发票18份. 代和: 21000 上海市宝山区薛家综合经营 失营业执照正副本,统一社会 代码:9231011285 海市宝山区良馨食品店 经营许可证副本,许可 Y13101130132195, 声 海市金山区石油化工 海市嘉定区嘉定工业区瑞红杂 大食品经营许可证副本 许可 . 1113101140077835, 声明 海以柠餐饮有限公司遗 营许可证正本. 许可证单



●高亮度、低耗能、光效稳定 ●减少耗电80%,亮度提高25%



电脑勿忘关显示器!



减少耗电拔下插头!



【能源连着你我他】 【节约能源靠大家】

