

怀孕后请假1年，哺乳期被解雇

青浦区劳动争议人民调解委员会耐心释法化解劳动纠纷

□法治报记者 金勇

2017 年 5 月，张某入职上海市青浦区某公司上班，担任数据处理员，双方签订为期 3 年的劳动合同，约定月工资 9000 元，并缴纳社会保险。2019 年初，张某怀孕，并以身体不好为由开始请病假直至生产，在此期间，公司一直正常发放工资，没有拖欠。

2019 年底，张某顺产生育一子，意欲领取生育津贴。但张某领取时，发现公司未按其实际收入缴纳生育保险，提出让公司补足，但多次协商未果。

2020 年，张某休完产假正式上班，公司以原岗位已撤销为由把张某调到另外的岗位上，工资待遇都有所下调，张某表示不能接受。为此，张某多次与公司协商，表示可以调动岗位，但不能降低工资收入。

随后，公司以张某怀孕至生产再到哺乳期没有为公司作出任何贡献为由，单方面解除了劳动合同。张某要求公司支付生育津贴差额、哺乳期违法解除劳动合同赔偿金，公司多次以各种理由拒绝协商，张某向青浦区劳动争议人民调解委员会申请调解。

女工仍在哺乳期 单位能否解除合同

调委会受理此案后，于 2021 年 7 月约见双方当事人。经了解，得知张某确实从怀孕直至生产一直处于休息状态，单位也没有拖欠其工资。单位方认为张某休完产假上班，原先的岗位已经不存在，给其调动工作岗位也属正常，是张某自己不愿意接受。

张某认为调动岗位是可以的，但是单位随意降低工资标准不合法，并表示自己生育后领取的生育津贴也不足，要求单位补足差额，并出示了自己的银行卡流水，证明其工资收入与单位缴纳基数不一致。现公司提出解除劳动关系，张某表示同意，但提出公司应给予一定的经济补偿。

调解员提出了几点本案矛盾争议焦点。首先，女职工仍在哺乳期，单位是否可以单方面解除劳动合同；其次，公司为张某缴纳了生育保险费，张某本该按照自己的原工资 9000 元为标准来领取生育津贴，但公司最开始没有按此标准缴纳生育保险，导致的生育津贴差额是否应由公司补足。

调解员耐心释法 单位承认做法欠妥

围绕这两点，调解员分别给双方当事人做工作。调解员对单位进行释法，《女职工劳动保护特别规定》第五条规定：用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。

调解员指出，女职工在哺乳期内单位不能解除劳动合同，同时单位不得在女职工哺乳期降低其工资，现在单位做法显然有欠缺，张



资料图片

某认可岗位变动，但单位在岗位变动的时候，不能随意降薪。

同时，张某提供的银行流水证明了其工资标准，公司未按照其工资标准缴纳生育保险。《女职工劳动保护特别规定》第八条规定：女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。女职工生育或者流产的医疗费用，按照生育保险规定的项目和标准，对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，由用人单位支付。第六十条规定：用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费，非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免。第八十六条规定：用人单位未按时足额缴纳社会保险费

的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。

用人单位没有按职工的工资标准缴纳社保，是违法行为。面对未足额缴纳社保费的用人单位，职工完全可以去相关行政部门进行举报。调解员建议公司及时自行纠正，并认真考虑张某提出的赔偿请求，争取达到双方满意的调解结果。

多次沟通各退一步 成功化解劳动纠纷

随后，调解员与张某也进行了沟通。调解员表示，在调动工作方面，单位确实有不足的地方，但希

望张某综合考虑在孕期时，面对张某的频繁请假，单位方并没有扣除张某工资的情形，酌情减低赔偿请求。张某表示同意，赔偿方面可以适当地做出让步。

最后，公司方也认识到做法有欠缺，同意了调解方案，并愿意支付违法解除劳动合同赔偿金及适当的生育津贴补差，张某也在自己赔偿请求上做出了让步，在调解员的努力下，双方圆满地化解了矛盾，达成了书面调解协议。

经调解员主持，双方达成一致调解意见，某公司同意支付张某生育津贴补差和哺乳期解除劳动合同赔偿金共计 53000 元。双方劳动关系解除，双方无其他劳动争议。某公司当即现场支付了上述约定款项，双方对调解结果均表示满意。

【案例点评】

生育保险是国家通过立法，对怀孕、分娩的女职工给予生活保障和物质帮助的一项社会政策，旨在通过向职业妇女提供生育津贴、医疗服务和产假，帮助其恢复劳动能力，重返工作岗位。

公司为女职工缴纳了社会保险费，女职工生育后按照用人单位上年度的月平均缴费基数领取相应的生育津贴，但公司未足额为职工缴纳生育保险，导致了女职工不能足额领取生育津贴。在这种情况下，公司显然应当给女职工补足生育津贴差额。

对于用人单位能否在女职工哺乳期内随意降薪或解除劳动合同，法律明确规定了用人单位应当对女职工在孕期、产期、哺乳期提供的特殊保护。

用人单位应当遵守女职工禁忌从事的劳动范围的规定；不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。

投资金融衍生品被强行平仓

开通网银业务的银行需要担责吗？

□法治报记者 胡蝶飞
法治报通讯员 李鹏 练彬彬

投资者购买金融衍生品被强行平仓，以开通网上银行业务的某银行支行作为被告提起诉讼，要求赔偿保证金平仓损失，却被告知告错主体。适格主体究竟是谁？纠纷又该如何解决？

近日，上海金融法院成功化解一起投资者诉某银行支行其他合同纠纷上诉案，投资者最终与金融机构达成和解撤回上诉。

被银行强行平仓 消费者一怒起诉

2009 年 12 月 25 日，刘某在某银行某支行处填写《某银行某市分行个人账户开户及综合服务申请表》，持卡申请办理开立存折、开通渠道服务电话银行、网上银行“理财版”等。申请表背面条款约定，申请人利用某银行网上银行进行黄金等投资理财交易，应在网上签署网上银行投资服务协议等协议。之后，刘某通过网上银行以及手机银行 APP 多次买卖贵金属。

2020 年 3 月 12 日中午，刘某贵金属账户被银行一次性全部平仓，保证金账户也产生损失。刘某认为，《某银行某市分行个人账户开户及综合服务申请表》是其与某支行签署的理财服务协议，支行向其提供理财服务。某支行强行一次性平仓时，刘某保证金账户内的保证金充足率在 20% 以上，不符合强行平仓的前提条件，某支行也未事先通知刘某，且一次性平仓也与合

同约定的逐笔平仓不符。

某支行则认为，刘某仅是向该行申请开通网银等渠道服务，《申请表》并非双方之间签订的金融理财服务协议。涉案的银行账户开户行业非支行。因此，支行不是本案适格被告。

一审法院经审理认为，某支行不是本案适格的诉讼主体，裁定驳回原告刘某的起诉。刘某不服，上诉至上海金融法院。

刘某认为，虽然其与某支行之间未签署过专门理财协议，但却在某支行签署了含有理财服务协议内容的《申请表》；其在支行开立的保证金账户，专用于理财交易；他与支行曾在柜面做过风险偏好测试，测试结果为损失接受度 20%，而某支行一直未向其提供该风险偏好测试书。因此，支行是适格主体。

法官多次调解 双方达成和解

作为该案的主审法官，开庭

前，李鹏法官认真阅卷，认为虽然刘某从事贵金属交易已近十余年，但随着交易端从网上银行发展到手机银行 APP，刘某在案涉交易的签订、履行上存在诸多不明。

为查明本案的适格主体，庭审中，李鹏法官要求刘某当庭演示，在手机银行 APP 上展示案涉交易明细并进行买入操作。

虽然案涉交易已经平仓结束，手机银行 APP 也无法显示刘某买入时所签署的电子合同，但通过操作一笔新的买入交易，手机银行 APP 显示待签电子合同相对方却是某银行总行。

庭审后，李鹏法官认为虽然一审法院以诉讼主体不适格，程序上驳回原告刘某起诉，并无不当，但案涉交易可能涉及银行支、分、总等多方主体，投资者证据搜集能力薄弱，可能需要多次起诉才能解决纠纷，增加了讼累，且实体上，银行方面在投资者适当性义务方面也负有一定的义务。

为妥善解决矛盾纠纷，切实实现案结事了，李鹏法官多次组织双

方进行调解，向双方分析利弊。李鹏法官一方面向上诉人刘某释明，《申请表》中渠道服务与理财服务的差异，如何识别手机银行 APP 上签署的电子协议的向对方，以及刘某主张的保证金损失计算依据不足。

另一方面，李鹏法官向被上诉人某支行释明，虽然目前刘某告错主体，但理财交易确实发生于刘某与某银行支行、分行或总行之间，无论发生于哪级银行，银行均负有使投资者充分了解案涉金融产品、投资活动风险等适当性义务，在诉讼中也负有相应的举证义务。

最终，在李鹏法官的主持下，双方达成了和解，银行补偿刘某相应的金额，刘某则向法院撤回上诉。

本案矛盾纠纷得到实质性化解。李鹏法官得到了双方当事人的一致好评。投资者先后两次通过 12368 诉讼服务平台发来感谢信息，称赞法官“是人民的好法官”“案子总算了结，感谢法官的辛苦审理和暖心服务”。