

法苑周刊

Law Home Weekly

本刊主笔：王睿卿

主笔闲话

法律面前人人平等



法律面前，人人平等，劳动者和用人单位也是平等的。

本期封面故事报道的案例是几个关于女性劳动者在职场上遇到的一些法律纠纷。

试用期不能怀孕？产检算病假事假？给了生育津贴就不用给工资差额？以上都不对。

在“三孩”政策已经落地的今天，女性劳动者既要应对生理挑战又要应对心理负担，既要考虑家庭生活又要兼顾工作业绩。可谓难上加难。

笔者曾听闻在具体办案过程中，仲裁员有时候会遇到“顶着大肚子”的劳动者，有时候会遇到还在哺乳期的妈妈。产后的劳动者，与单位发生争议纠纷后，常常容易情绪激动。仲裁员会在审理案件的同时，也安抚劳动者情绪。所以，他们希望所有的劳动者都能加强法律意识，发生纠纷后，更加冷静客观面对。

另一方面，女性劳动者怀孕、生育、哺乳，也确实会给人单位带来人员压力。尤其“二孩”“三孩”政策相继落地后，用人单位可能连续遭遇人员紧张、工作开展不顺利的局面。笔者也理解。但依然提醒用人单位，制定的员工手册、规章制度等不能与法律法规相悖，既保护企业的权益，也保护劳动者权益。

王睿卿

试用期不能怀孕？产检算病假事假？

□彭光明

试用期不能怀孕？产检算病假事假？以上都不对。北京市人力社保局发布关于“印发《北京市人力资源社会保障行政处罚裁量基准表（涉及妇女权益保障法部分）》的通知”，记者采访了朝阳区劳动人事争议仲裁院，请仲裁员结合案例，解答女性劳动者权益的常见问题。

因怀孕被解除合同？不行

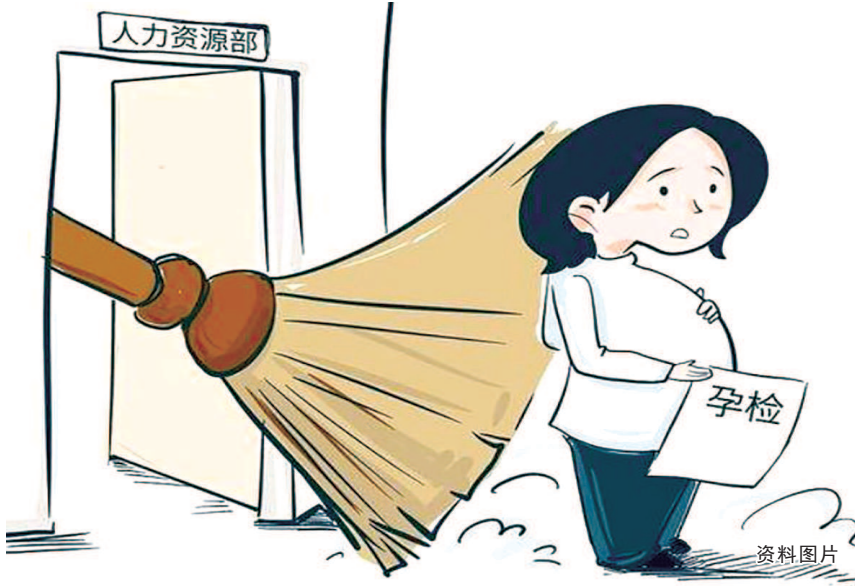
确定入职某信息科技有限公司的时候，小贾刚刚新婚不久，对未来，她有很多憧憬。在北京这个科技企业集中的高地，又投身朝阳产业，如果发展顺利，有非常可观的职业前景，对新成立的小家庭也会提供充足的助力。小贾与公司签下三年期限的劳动合同，约定试用期为六个月。

试用两个月后的一天，小贾突感身体不适，请假就医，并获得了领导的批准。有些意外的是，经医院检查，小贾怀孕了。就在这次请假就医后不久，公司以试用期内怀孕影响工作进度不符合录用条件为由，单方面解除了与小贾的劳动合同。这是为什么？小贾完全摸不着头脑。公司方面则拿出《员工手册》，指出其中的第 10 章第 5 条第 6 项规定，“入职半年内因生育行为影响工作进度包括但不限于频繁迟到、早退、请假或不能按时完成工作等”情形的，属于试用期不符合录用条件。

小贾无法接受，申请劳动仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。裁委员会支持了小贾关于违法解除劳动合同赔偿金的请求。审理结束后，仲裁员向该公司进行了普法教育，作出解除行为所依据的制度依据——《员工手册》第 10 章第 5 条第 6 项——妨碍小贾的基本生育权利，违反了法律强制性规定。

产检算病假事假？不算

和小贾不同，小栾入职某公司后，平稳地度过了试用期。入职一年多以后，小栾怀孕了。就像每一个孕妇一样，她



资料图片

在怀孕期间需要进行产检。从怀孕当年的 11 月到第二年的 3 月，她每个月有一天进行产检，一共 5 天。在学习了相关法律法规后，她向公司提出，每个月一天的产检，公司应该照常支付工资。而公司则认为小栾的诉求是无稽之谈，产检属于事假或病假，不应该支付她产检期间的工资。

小栾申请劳动仲裁，要求公司支付其怀孕期间去医院产检的相关工资 1505.7 元。

审理此案时，双方对于是否应当支付产检期间工资产生了激烈辩论。小栾向仲裁委员会提供了《检验报告单》及病历，公司则未举证证明上述日期小栾申请了事假。仲裁委员会对小栾每月产检 1 天的主张予以采信，并依据《女职工劳动保护特别规定》第六条规定，产检期间视为正常提供劳动，裁定公司支付小栾产检期间的工资 864.37 元。

生育津贴低于工资？补齐

小王在公司兢兢业业工作多年，从基层一步步努力打拼，已经成为公司管理层的一员，工资也一步步涨到了每月 20000 元。在工作中付出巨大精力，同时事业有成之后，小王开始考虑兼顾家庭，完成她当母亲的心

愿。小王的怀孕和生产过程，都很顺利，公司也给予了充分的理解和信任。休完产假，小王回到公司，正常上班。公司为小王缴纳有生育保险并按照社保中心核准的标准，支付给小王生育津贴 25000 元。

在核对了数额后，小王认为，公司还要按照其工资标准，支付差额。公司坚持认为已支付生育津贴，不应再支付差额部分。小王申请劳动仲裁，要求公司支付生育津贴与其原工资标准计算的产假工资差额 25000 元。

案件审理时，公司方坚持认为不存在违法行为，并声称如劳动仲裁委员会支持了小王，其将就裁决书向法院提起诉讼。最终，仲裁委员会认定公司违反了《北京市企业职工生育保险规定》第十五条“生育津贴为女职工产假期间的工资，生育津贴低于本人工资标准的，差额部分由企业补足”之规定，应依法予以补齐。公司应支付给小王产假期间生育津贴差额 18000 余元。在收到裁决书后，公司方也了解到相关法律法规，没有起诉至法院，而是主动打电话告诉仲裁员，通过该案，对如何支付生育职工产假待遇，有了新的认识，以后用工过中将加以注意。

(摘自法治日报)



痴呆老人“老无所依” 女儿主动监护获支持

近日，江西省高安市人民法院适用特别程序宣告一智障老人为限制民事行为能力人，并依法指定其已远嫁的女儿为其监护人，以保护老年人的合法权益和晚年幸福生活。

原来，梁某和游某夫妇生有一子梁某男和一女梁某女，2021 年 11 月，梁某男因意外死亡。2021 年 12 月，经司法鉴定中心司法鉴定评定，游某患有老年痴呆症：知、情、意和意志行为均处于障碍，不能做出真实的意识表示，在保护自己的合法权益、民事活动的辨认能力方面，均不能做出正确的判断，目前应评定为无民事行为能力。2022 年 1 月，司法鉴定中心司法鉴定评定，梁某应评定为具有限制民事行为能力。2022 年 3 月，游某过世。

为了让老父亲梁某能安度晚年，已远嫁的女儿梁某女主动向法院申请为梁某的监护人。

法院经审理认为，梁某患有阿尔茨海默症、轻度智力障碍，不能完全理解民事行为能力的意义，不能完全辨认自己行使的权利和义务，无法全面而有效的通过法律手段维护自身利益，其孙子（梁某男之子）虽已成年，但作为在校大学生，经济上无固定收入，生活上也无法照顾梁某。梁某女虽已出嫁，但其主观上有担任监护人的意愿，客观上也具备相应的经济能力条件。为弘扬我国尊老爱幼的优良传统和社会主义核心价值观，遂依法判决宣告梁某为限制民事行为能力人，并依法指定梁某女为监护人。

邻里矛盾起纠纷 法院判决定纷争

俗话说远亲不如近邻，邻里之间抬头不见低头见，日常生活中不必为了琐事争执以伤和气，遇事还需冷静。近日，安徽省滁州市南谇区人民法院审理了一起邻里间的生命权、身体权、健康权纠纷案件。

张某与刘某二人是邻居，一天晚上刘某与丈夫在楼道间发生争吵，张某在家中听到声响后开门查看，刘某认为张某是在看其笑话，遂对张某进行辱骂，后还进入了张某家中对其进行殴打。在刘某抽打张某脸部过程中，张某咬伤刘某手指。此次也不是二人第一次发生冲突。在 2021 年的某天，双方在小区里发生口角，并发生肢体冲突。双方均有外伤，但并无大碍，后在公安局的调解下双方自愿达成和解，互不追究对方法律责任。但这次冲突更加严重，张某住院治疗，被诊断为头部损伤、耳部外伤，患有中度的抑郁症、重度以上焦虑和重度心理异常等。刘某提出反诉，主张双方为互殴，自己也受到一定程度的伤害，要求张某赔偿损失。

该院经审理认为，公民的身体权、健康权受法律保护。本案中张某听到吵架声后开门，刘某即辱骂张某，并在张某家中对其进行殴打，刘某的行为存在明显过错，张某为制止刘某对其施加侵害，因而与刘某发生撕扯，应为正当防卫。刘某应当承担全部民事赔偿责任，张某无责任。刘某反诉要求张某赔偿不予支持。

刻意隐瞒事实 虚假陈述被罚5万元

2020 年 7 月，原告甲公司向被告乙公司承建的某项目工地（项目发包方为丙公司）运送混凝土，合计 1138363 元。该款经原告多次催要未果，遂诉至河南省焦作市中站区人民法院。

被告乙公司在一审审理时，否认与原告之间的买卖合同关系，未提交已给付原告货款的证据；法院根据当事人陈述及审查确认的证据，认为被告乙公司与丙公司的转包方式为包工包料，被告认可原告提供的原料混凝土建设案涉项目，经双方对账盖章确认，被告共欠原告 1138363 元混凝土款未付，双方之间形成买卖合同关系；遂判决被告乙公司支付原告公司混凝土款 1138363 元及利息。

但在二审时，被告乙公司却陈述已给付原告货款 25 万元，且提交了对账单、手机转账截屏、银行交易明细等证据，导致案件被改判。

法院经审理认为，被告乙公司隐瞒事实、虚假陈述，妨碍人民法院审理的行为，违背了诚实诉讼原则，浪费了司法资源，依法应给予惩戒。

综上，法院作出对被告乙公司罚款 5 万元的决定。被告乙公司不服提起复议，二审法院予以驳回，维持原决定。

王睿卿整理