

劳动节,聊聊女职工“三期”关“薪”事

——北京丰台区法院聚焦女职工劳动权益保护典型案例

本报记者 韩芳 本报见习记者 潘泓雨

导读

职场中,女性以细腻、坚韧的独特魅力绽放出绚丽的风采。然而,“孕期”“产期”“哺乳期”常成为她们求职和发展的一道坎。近年来,随着我国法治建设的深入推进,女职工劳动权益保护相关法律法规不断完善。但仍有个别用人单位通过变相限制生育自由、克扣生育待遇、违法解除劳动关系等方式侵害女职工合法权益,并由此引发相关劳动争议。近日,北京市丰台区人民法院聚焦女职工劳动权益保护领域突出问题,梳理涉女职工“三期”劳动权益保护典型案例,为维护女职工平等就业权、生育权及相关劳动权益,构建女性友好型职场环境,推动完善社会支持体系提供了法治支撑。

案说·多元解纷

未告知已怀孕事实 不能以此为由解聘

女职工王某与某公司签订劳动合同书,约定王某任某公司人事主管岗位一职,劳动合同期限三年。合同约定,劳动者有未如实告知体检结果的欺瞒、隐瞒行为,公司可以解除劳动合同,且不支付任何赔偿。

此后,某公司发现王某隐瞒了其入职时已怀孕的事实,便以王某怀孕未如实告知公司、不能胜任工作为由,解除了与王某的劳动合同。

王某称,其确实于入职之前刚刚经B超检查显示为早孕状态,但她认为自己并无义务将此情形告知某公司,某公司以其隐瞒怀孕事实作为试用期不符合录用条件的事由与其解

除劳动合同,是违法解除。且其在职期间并不存在工作失误或不胜任工作的情况。

后王某向某公司所在地劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求确认某公司与其解除劳动合同的行为违法,并要求某公司继续履行劳动合同。劳动争议仲裁委员会审理后,裁决某公司与王某应继续履行劳动合同。某公司不服仲裁裁决,向法院提起诉讼。

法院审理后认为,劳动者除要求享受孕期待遇或避免职业危害因素外,并无义务第一时间告知用人单位其怀孕事实,故某公司以王某在试用期间未告知怀孕情况,存在欺瞒情形

为由解除劳动合同的行为欠妥;双方并未约定具体考核标准及内容,且某公司未提交充分有效的证据以证明王某存在不胜任工作的行为,故某公司以王某隐瞒怀孕事实,认定王某试用期不符合录用条件、不能胜任工作为由解除双方劳动合同的行为构成违法解除,应承担不利后果。

最终,法院依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行”之规定,判决某公司应与王某继续履行劳动合同。

一时间告知怀孕为由,认为王某有劳动合同中约定的隐瞒行为,进而将其作为解除劳动合同的依据,实为变相限制了王某生育权,该合同约定违反了法律强制性规定,侵犯了王某的生育权和平等就业权,该解除行为属于违法解除。劳动者要求继续履行劳动合同的,人民法院依法应予以支持。

典型意义

《中华人民共和国妇女权益保障法》第四十三条规定,用人单位在招录(聘)过程中,除国家另有规定外,不得实施下列行为:……(二)除个人基本信息外,进一步询问或者调查女性求职者的婚育情况……

生育津贴低于标准 差额部分应予补足

张某与某公司于2021年3月31日签订期限至2025年3月30日的固定期限劳动合同,张某担任运营主管,月平均工资为10000元。

入职两年后,张某怀孕并于2023年4月1日分娩。北京市申领生育津贴待遇核准表显示,张某生育类别为正常产,产假总天数128天,分娩时所在单位上年度月平均缴费基数为5000元,生育津贴金额为21333.33元。

张某认为其生育津贴低于其分娩前的工资标准,某公司应支付其

产假期间的工资差额。某公司对此不予认可,认为已为张某缴纳了生育保险,只需依照生育津贴待遇核准表向张某支付生育津贴待遇即可,不存在产假工资差额。后张某向劳动争议仲裁委员会申请仲裁,劳动争议仲裁委员会支持了张某的部分请求。张某和某公司均不服仲裁裁决,诉至法院。

法院审理后认为,根据《北京市人口与计划生育条例》,张某享有延长产假60天,张某的产假期间为2023

年4月1日至2023年9月5日,共158天。根据《北京市企业职工生育保险规定》第十五条规定,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。张某分娩前月平均工资显著高于其生育津贴计算基数。某公司应当支付张某生育津贴待遇核准表显示的128天产假天数的工资差额20505.75元。剩余30天奖励假,某公司除应先行垫付该期间生育津贴5000元外,还应支付产假工资差额5114.94元。

二十五条授权下规定的延长生育假两部分构成。其中,延长生育假的立法,意在通过提供额外的休息时间,来保障女职工产后身体机能恢复及对婴儿的照顾,是对女职工权益的进一步保障,也是国家鼓励生育支持政策的体现,用人单位应当全面执行,不得随意剥夺女职工享受延长生育假的权利。

本案中,北京地区实行98天产假及60天奖励假制度,故生育津贴中低于上述天数的金额,依法由用人单位先行垫付。此外,《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。因此,生育津贴并非按照职工的个人工资标准发放,已缴纳生育保险的女职工领取的生育津贴的金额与个人工资之间可能存在差异。对于生育津贴低于个人工资标准的,如北京地区的女职工,可以根据

《北京市企业职工生育保险规定》第十五条规定,差额部分应由企业补足。其中,工资的计应当包含基本工资、奖金及津贴等各项收入。

典型意义



图为丰台区法院法官张刚燕正在审理一起涉女职工权益保护案件。

谢家文 摄

哺乳期被解除合同 公司应支付赔偿金

李某于2021年5月6日入职某公司,从事设计工作。双方签订的劳动合同书显示工作期限自2021年5月6日至2024年6月6日。2022年6月13日,李某通过微信告知经理其已怀孕,早孕反应强烈,需要请假在家办公。

2023年12月13日,某公司向李某发送劳动合同解除通知书。该通知书载明:李某产假后,因自身能力问题,无法完成某公司交给其的工作任务,因此某公司只能向外采购设计外包服务。后某公司给予充分时间让李某学习适应,但李某仍不能胜任工作,目前基本处于无工作可做的状态。鉴于以上原因,即日起,双方终止劳动合同。

李某对该通知书不予认可。她认

为,某公司在哺乳期内加大工作难度,提高工作质效考核标准,意图迫使其离职。后李某向劳动争议仲裁委员会提起仲裁,请求确认某公司的解除行为违法并支付其违法解除劳动合同赔偿金。仲裁裁决支持了李某的仲裁请求。某公司不服仲裁裁决,向法院提起诉讼。

法院经审理查明,某公司作出上述解除通知时,李某正处于哺乳期。此外,李某还在庭审中向法院提交了原工作内容和哺乳期工作内容的对比、工作成果截图等,证明其已完成各项工作任务。

法院审理后认为,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、与其解除劳动合同或者聘用合同。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条规定,女职工在孕期、产期、哺乳期的,用人单位不得依据劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作为由,解除劳动合同。李某的哺乳期截至2023年12月28日,某公司于2023年12月13日向李某发送劳动合同解除通知书,明显违法,李某提交了其哺乳期间的工作成果截图,某公司亦认可其真实性,同时,某公司未就李某不能胜任工作进行充分举证,故判决某公司应当支付李某违法解除劳动合同经济赔偿金。

卫生健康委等十五部门联合印发《母乳喂养促进行动计划(2021—2025年)》,要求力争到2025年,推动形成政府主导、部门协作、全社会参与的母乳喂养促进工作机制,强化母乳喂养全社会支持体系,进一步提升母乳喂养水平。但是仍有个别用人单位通过

违法剥夺女职工哺乳假或降低其哺乳期工资收入,甚至恶意解除劳动合同等方式,侵害哺乳期女职工的合法权益。本案中,某公司以女职工哺乳期不能胜任工作为由解除双方之间的劳动合同,违反了法律规定,法院对上述行为予以否定性评价。

典型意义

女职工不仅是劳动者,也肩负着繁育、哺育下一代的重任。母乳喂养对于促进婴幼儿生长发育、降低母婴患病风险、改善母婴健康状况具有重要意义。国家



短评

为职场女性撑起法律“保护伞”

在职场中,女性常常面临着多重挑战,尤其是在“孕期”“产期”和“哺乳期”这些特殊时期,需要法律为她们提供坚实的保障。北京市丰台区人民法院审理的相关案例,充分体现了对女性特殊时期的关怀与保护。

首先,法律规定用人单位不得限制女职工的生育自由。用人单位不得以隐瞒怀孕事实作为解除劳动合同的理由。这从根本上保障了女性的生育权和平等就业权,减少了企业对怀孕女职工的 unfair 待遇。案例中,某公司以王某隐瞒怀孕事实为由解除劳动合同,法院依法判决某公司解除劳动合同行为违法,维护了王某

的合法权益。

其次,女职工产后不仅享有生育奖励假和生育津贴,且生育津贴低于本人工资标准的差额部分应由企业补足。关于生育津贴的规定确保了女职工在产假期间能够获得足够的经济保障,不会因生育而陷入经济困境。案例中,张某的生育津贴低于其分娩前的工资标准,法院依法判决某公司补足差额,体现了法律对女职工产期权益的充分保障。

再者,对于哺乳期的女性,法律同样给予了严格保护。用人单位不得因女职工处于哺乳期而降低其工资、予以辞退或解除劳动合同。相关规定保障了哺乳期

女职工工作环境的稳定,维护了她们的合法权益。案例中,李某在哺乳期内被公司违法解除劳动合同,法院最终判决某公司支付赔偿金,彰显了法律对哺乳期女职工的特殊保护。

从上述案例中可以看出,因为有了法律这把坚实的“保护伞”,职场女性在“孕期”“产期”“哺乳期”这些特殊时期,能够安心工作、享受生活。这不仅是对女性劳动者权益的尊重与保障,更是社会文明进步的体现。希望用人单位都能够自觉遵守女性“三期”劳动权益保障的相关法律法规,共同营造一个公平、公正、和谐的职场环境。