

三八节女职工权益保护系列之一



三八节临近，女职工权益保护又成了焦点话题。据北京市总工会女职工委员会日前做的女性外来务工者状况调查，外地在京就业女性规模保守估计在200万以上，但在权益保护方面却不尽理想，遭遇合法权益受到侵害的情况较多。市总工会法律服务中心提醒广大女职工，要多了解其劳动保护方面的相关政策，发生劳动纠纷后积极求助各级工会组织，用法律武器维护自身合法权益。为此，本报从今日起连续三期结合具体案例对女职工权益保护问题进行分析。

女职工权益遭侵害 咋维权

工会支招：

不缴纳生育保险	得发产假工资付医疗费
产假未足额发薪	女职工可要求单位补足
怀孕后遭遇解职	有权要求单位继续履约

□本报记者 王香阑 文/摄

单位不给缴纳生育险
可要产假工资和医疗费

住院费和药费等，应由所在单位负责，最后裁决文化传媒公司支付产假工资1万元，并要求单位持郑佳音因生育所产生的医疗费用票据到医疗保险经办机构审核，并在审核后三日内按可报销金额支付给她。

工会提示：

市总工会法律服务中心的于辉告诉记者，多大年龄生小孩属于晚育、怀孕女工的产假究竟有多少天，这些常识性的问题却有很多人都答不上来。于辉说，《北京市人口与计划生育条例》第16条规定，已婚妇女年满二十四周岁初育的为晚育。由此来看，单位所称26岁生育不属于晚育的说法不符合法律规定，郑佳音25周岁生小孩是名副其实的晚育。

同时，《女职工劳动保护特别规定》第7条规定，女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。《北京市人口与计划生育条例》第20条规定，机关、社会团体、企业事业单位组织的女职工晚育的，除享受国家规定的产假外，增加奖励假30天。本案中，女职工郑佳音生育时其年龄已满24周岁，属于晚育，因此她可以休128天的产假，其产假从2014年1月1日休至同年5月8日是符合法律规定的。所以，她5月8日到公司复职完全符合法律规定，公司认为郑佳音只休98天产假的说法是错误的。

产假期间未足额发工资 女职工可要求单位补足

29岁的马助华是北京一家商贸公司的商品主管，2012年4月1日入职，当时约定工资为4800元。她说：“面试时，人事主管说如果一个月的试用期合格就被正式聘用，到时会签劳动合同，

但后来一直没签。我提过几次，他们总是以各种理由推脱，后来我也懒得问了。”

马助华介绍，2014年3月6日至同年7月12日期间，她因生小孩休了产假。每个月的工资本来是4800元，但她休产假期间，却发现公司是按3000元的月薪标准发放的，代扣个人需要缴纳的社会保险费以后，她实际得到的月工资只有2700元。

为了能及时报销生育津贴，出了满月她就把各种单据送到单位，还填写了申领生育津贴的登记表，心想报销回来也许工资就多了，可她休完产假回单位上班后，工资仍然没补给她。

“我问了一些朋友，她们都说休产假期间的工资待遇不变，可我的工资为何一下少了这么多呢？所以我就问我们部门的陈经理。他说你天天不上班在家看孩子，一个月给你3000元工资还少啊？也就是咱们公司，你哪找这么好的事啊。无论我怎么说，他都觉得单位支付的产假工资不低，好像我已经占了很大便宜似的。”马助华说。

接着她又找到人事部，对方说生育津贴还没报销回来。因为产假期间发了工资，即使报回来了，这笔钱也属于用人单位而不能再发给她。

“我反复找了好几次，他们总是那一套说辞。时间长了，他们看我的眼光都变了，总觉得是我想占便宜似的。”马助华了解到自己得到的那点工资远低于单位的平均工资，为了讨个公道，她申请了劳动仲裁，要求单位支付自己产假期间的工资差额。

对于马助华的仲裁请求，单位称“社保告知我单位，生产后一年才能发放产假津贴，所以我单位不知道现在的发放标准是否正确。”仲裁委经过审理，裁决商贸公司向马助华支付产假工资差额7600元。

工会提示：

市总工会法律服务中心工作人员安慧敏告诉记者，被单位一再拒绝支付产假工资差额后，马助华也有些惴惴不安：难道真是自己错了？她到工会来咨询，了解到由于女职工的生理特点和承担着喂养婴儿的责任，国家为了维护女职工的合法权益，制定了相应的女职工劳动保护规定。《社会保险法》第54条规定，用人单位已经缴纳生育保险费的，其职工享受生育保险待遇。根据《女职工劳动保护特别规定》第8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。

安慧敏提醒广大职工朋友，法律规定用人单位不得因女职工怀孕、生育哺乳降低其工资。所以像马助华这种情况，商贸公司在她休产假期间未足额发放工资，应当支付差额。经工会提供法律援助服务，马助华得到了产假期间的工资差额7600元，其合法权益终于得到了维护。此外，《北京市企业职工生育保险规定》第15条规定，生育津贴低于本人工资标准的，差额部分由企业补足。所以，当女职工在权益受到侵害时，应拿起法律武器维护自身权益。

怀孕后遭遇单位解除职务 可要求单位履行劳动合同

28岁的李梅觉得自己很幸运，2011年9月刚来到北京打工，就被一家服饰公司招聘为缝纫工，而且还签订了三年期限劳动合同。

去年6月，结婚4年多的李梅终于怀孕了，老公和双方父母都很高兴，但她却有些提心吊胆：

公司有个不成文的规定，女职工只要一怀孕，就会被单位以各种理由辞退。虽然姐妹们都很气愤但也无可奈何，只能忍气吞声。自己的劳动合同又快期满了，会不会也得丢饭碗呢？

不久，李梅出现流产先兆，医生给她开具了病休一周的证明。随后，她请同事将病假条转交给公司，自己就回家养病了。

上班后，公司人事部通知她去财务结清工资，以后不用再来上班了。李梅询问原因，对方称她的岗位离不开人，在她休病假期间，公司已另外招聘了一名职工顶替她的位置，现在她回来了也没岗位可以安排。

李梅向市总工会法律服务中心咨询后，了解到维权的方式和途径，便在工会法援律师的帮助下，向仲裁委申请劳动仲裁，要求单位继续履行劳动合同。仲裁委经过审理，裁决服饰公司继续与李梅履行劳动合同。

工会提示：

市总工会法律服务中心工作人员杨雪峰介绍，《劳动合同法》第42条规定，女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得依照本法第40条、第41条的规定解除劳动合同。

《女职工劳动保护特别规定》第5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。

因此，用人单位违反法律规定解除或者终止劳动合同时，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行，因而在本案中，当怀孕女工李梅要求上班时，仲裁委最后裁决双方继续履行劳动合同。这里需要说明的是，李梅重回单位工作时，服饰公司也不能降低其工资，否则涉嫌违反法律规定，李梅可以继续维权。