

如今，职场女性越来越多，她们大多敢打敢拼，获得了社会广泛认可。然而作为女性，她们不可避免地要面临人生中较为“脆弱”的阶段——怀孕生子。那么在这个特殊的阶段里，职场妈妈们享有哪些权利？遭到侵权后该如何寻求救济……为此，北京海淀法院劳动争议庭张江洲、李莉莎两位法官，结合审判实践，为职场女性怀孕生子期间合法维权提供了四大维权攻略。

- 意外怀孕后“隐孕”被解聘 怎么办？
- 正常产检未上班却被扣工资 自认倒霉？
- 怀孕后仍正常工作竟遭降薪 是否应补足？
- 生育后发现企业未缴生育险 报销责任谁担？



## 海淀法院四大攻略

# 支招职场女性生育维权

□本报记者 李一然

### 攻略一

#### 员工隐孕遭解聘 公司炒人应担责

李女士是一名年轻的已婚职业女性，在2010年3月应聘某商贸公司时，商贸公司要求应聘者在三年内不得生育。考虑到就业形势严峻，李女士勉强同意。2012年1月，李女士意外怀孕，经过和家人商议，李女士决定正常生育。考虑到入职时商贸公司的苛刻规定，李女士暂时隐瞒了怀孕情况。2012年5月，商贸公司得知了李女士怀孕的消息，管理人员大发雷霆，当日下午就下发通知，将李女士除名。李女士不服商贸公司的处理，提起劳动仲裁申请，要求撤销除名决定，继续履行劳动合同。仲裁委经审理，认为商贸公司除名决定不合法，依法予以撤销，并责令商贸公司继续与李女士履行劳动合同。

### 法官释法：

符合法律规定的生育行为是女性公民的基本权益，用人单位应依法保障女职工的生育权。案例中，商贸公司强行与女职工约定禁止生育条款，缺乏合法性依据，应属无效。此外，根据《女职工劳动保护规定》的相关规定，在合同期未满的情况下，任何企业和个人都不得以怀孕、生育和哺乳为由与女职工解除劳动合同。案例中，商贸公司以李女士怀孕为由解除双方劳动关系，明显违反了《女职工劳动保护规定》的禁止性规定，属于违法行为，故裁判机关依法确认商贸公司除名决定无效，责令商贸公司继续与李女士履行劳动合同。

### 维权提示：

由于职场孕妈处于特殊生理时期，往往被部分用人单位视为“负担”，以种种借口，如违反规章制度，公司职位调整等等违法解除与其劳动关系，严重侵犯了女职工的合法权利和生存权利。如果遇到这种情况，孕妈们应果断拿起法律武器保护自己的合法权益，在此，法官也提示职场孕妈，怀孕期间应遵守用人单位的请假考勤制度，履行好自己的义务，这样才能更好地保护自己在“三期”中的各项权利。

### 攻略二

#### 正常产检受保护 公司扣工资违法

吴女士是某科技公司的测试员，2012年10月经医院检查确认怀孕3周。由于吴女士体质特殊，多次出现先兆性流产迹象，故吴女士遵医嘱当月4次请假进行产检。在月终核算工资时，科技公司人力资源部将吴女士所请4天产检假期视为事假，并扣发了吴女士当月工资1380元。吴女士为此很苦恼，产检不能不做，可每次都扣发工资，经济压力非常大。吴女士经过咨询，听说产检不能扣发工资，便向科技公司提出异议。未果后，吴女士又向当地劳动监察部门提出投诉申请，后经劳动监察部门责令，科技公司补发了吴女士当月工资1380元。

### 法官释法：

根据《女职工劳动保护规定》的相关规定，怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。就此，《女职工劳动保护规定》问题解答》中就产前检查曾进一步解释为：女职工产前检查应按出勤对待，不能按病假、事假、旷工处理；对在生产第一线的女职工，要相应地减少生产定额，以保证产前检查时间。因此，科技公司将吴女士产检请假视为事假并扣发工资，是缺乏法律依据的，违反了我国法律、法规对孕期女职工权益的特殊保护性规定，应予以纠正。

### 维权提示：

正常产检安排受法律保护，不视为缺勤旷工。部分企业将产检安排视同事假，可能存在故意降低用工成本的考虑，也可能对法律的细节规定不了解。在出现类似案例中的违法情形时，女职工一定要及时向企业人力资源部门提出异议，若无法协调解决，可以通过劳动监察、诉讼等方式进行权利救济。

### 攻略三

#### 怀孕后正常工作 公司降工资欠妥

汤女士于2007年1月入职某物业公司，双方签订的最后一份

劳动合同截止日期为2011年1月25日。2008年1月，某物业公司聘任汤女士为某大厦项目部客服部经理，聘期为1年。2008年10月，汤女士向某物业公司递交病假证明，病假时间自2008年10月8日起至10月20日止，病休原因“早孕、妊娠呕吐”。2008年10月24日，某物业公司做出“关于调整汤女士工资待遇的决定”，以汤女士不认真履行工作职责将汤女士工资标准由5200元降低为3000元。汤女士不服物业公司的处理决定提起了劳动仲裁，申请撤销某物业公司做出的“关于调整汤女士工资待遇的决定”，并获支持。

### 法官释法：

根据《女职工劳动保护规定》的相关规定，用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资待遇。女职工由于特殊的生理原因，其在孕期的劳动权利受到法律的特别保护性规定。用人单位不能因女职工怀孕而对其进行歧视性管理，肆意降低其薪酬水平，侵犯孕期女职工的合法权益。案例中某物业公司的降薪决定一方面有违法律的禁止性规定，另一方面也未经民主协商，缺乏合法性依据，故应予以撤销。

### 维权提示：

实践中，部分用人单位在知晓女职工怀孕后，常常以照顾女职工为名，单方变更女职工的工作岗位、降低女职工的薪资，借此来降低用工成本，这种做法是违反法律规定的。根据《劳动合同法》的规定，如要变更劳动合同的约定，用人单位需与劳动者协商一致，并应采用书面的形式进行变更。故即便单位确实是出于保护孕期女职工进行的调岗和调薪，也需要在与女职工协商的前提下进行。

### 攻略四

#### 企业未缴生育险 报销责任公司担

张女士是一家广告公司的设计总监，近来，张女士喜得一子，却发现因为公司没有为她缴纳生育保险，导致她无法报销生育的医疗费用、也无法领取生育津贴。当张女士找到公司负责人理论时，公司负责人却说，当时

办理生育保险的员工已经离职了，是因为那位员工的疏忽，和公司无关。面对急需花钱的新生宝宝，张女士非常着急，她的医药费还能报销吗？

### 法官释法：

根据《北京市企业职工生育保险规定》，生育保险基金支付范围包括生育津贴、生育医疗费用等，生育津贴即为女职工产期的工资，企业必须依法为职工缴纳生育保险，企业未按照该规定参加生育保险的，职工生育保险待遇由企业按照该规定的标准支付。对于女职工来说，生育保险的缴纳关系到女职工在孕期、产期及哺乳期的基本权益，生育保险的缴纳保障了女职工在“三期”期间的基本生活，有助于女职工恢复健康，回到工作岗位。

### 维权提示：

由于张女士所在的公司未按规定为张女士缴纳生育保险，导致张女士无法报销生育费用、领取产假工资，应由企业按照《北京市企业职工生育保险规定》的标准支付相应的费用。用人单位应根据国家对生育保险制度的相关规定，依法履行对女职工特别保护的法律责任，承担企业的法律责任及社会责任。

### 记者感言：

从法律层面来讲，因女职工怀孕、生育、哺乳而降低其工资、予以辞退、与其解除劳动合同均系违法行为，为《劳动合同法》《女职工劳动保护规定》等法律法规所禁止，怀孕女职工完全可以“大大方方”享受正当孕期劳动权益，在遇到不公正待遇时依法采取劳动监察、仲裁、诉讼等方式维护自身合法权益。此外，从社会层面来看，部分用人单位由于狭隘的利益观念，妄图采用违法的人事管理手段规避企业法定责任，严重侵犯女职工的劳动权利和合法利益。鉴于此，记者呼吁，一方面应采用各种方式加大对用人单位侵犯女职工权益行为的监督、监察力度；另一方面，应拓宽女职工的维权途径，降低其维权成本，从而扭转女职工的维权弱势，使得怀孕女职工有保障、有尊严地正常生育、分娩。

## 【法律咨询台】

### 怀孕期间造假请假 女职工严重违纪被开

□本报记者 李一然

依据《劳动法》、《劳动合同法》、《女职工劳动保护特别规定》等相关法律法规的规定，“三期”（孕期、产期、哺乳期）女职工受到特殊的保护，但是这并不意味着在任何情况下公司都不能与“三期”女职工解除劳动合同关系。

日前，海淀法院在审理一起劳动争议案件中，就依法驳回了女工小希要求与单位恢复劳动关系请求。

### 案件

2012年1月，小希入职卡斯公司，从事文案策划、活动宣传工作，月工资标准为一万元。2014年8月小希怀孕，并将其怀孕的消息告知公司。随后，小希陆续向公司提交了几份病假条，经过公司人力资源部审核并备案后，准予小希的病假申请。

2014年12月，小希再次向公司提交了为期四个月的病假条，公司人力资源部在审核时向小希询问其身体状况，但小希的回答含糊不清，与医嘱中所描述的情况也不一致。公司对小希所提交的病假条产生了怀疑，并派员到医院进行核实。经核实，小希所提交的所有病假条均非该医院所出具，公司认为小希伪造病假条的行为，已经严重违反了公司的规章制度，并且其所休假期均属于旷工。

### 判决

最终，公司向小希送达了《解除劳动合同通知》，要求与小希解除劳动合同关系。小希以公司违法解除劳动合同为由向仲裁委员会提起仲裁，要求撤销《解除劳动合同通知》，仲裁裁决驳回小希申请后，小希不服向法院提起了诉讼。

庭审中，法庭查证小希怀孕及向单位所交假条均为伪造这两项事实。同时认定小希的行为已经属于《劳动合同法》规定的严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度，用人单位可以解除劳动合同的情形，据此认定卡斯公司解除与小希的劳动合同，符合法律规定，据此驳回了小希要求与卡斯公司恢复劳动关系的诉讼请求。

### 提示

在此法官提醒广大劳动者，尤其是“三期”女职工，劳动者的合法权益受到法律保护，但劳动者在享受相应的权利的同时，亦要承担相应的劳动法律义务，“三期”女职工受到特殊的保护，并非意味其享受“特权”，仍需依法遵守用人单位合理有效的各项规章制度，切莫因小失大。