



- 女工怀孕后，单位不能变更工作地点？
- 女工要保胎，单位必须调整工作岗位？
- 女工产假中，单位不能解除劳动合同？

# 女职工“三期”维权需理性

## 法官：女职工伪造病假条、无故旷工等做法得不偿失

□徐秀丽 宗天娜

如今，在职场打拼的女性越来越多。基于女职工自身生理特征等方面的先天弱势，法院在处理涉及女职工劳动争议案件时大都坚持遵循妇女权益保护优先原则，女职工通过诉讼维权的状况已有良好态势。然而，部分女职工尤其是“三期”（怀孕期、生育期、哺乳期）女职工，由于对法律规定认识不足，陷入了维权误区，有的甚至采取极端手段处理问题，最终使自己陷入不利境地。下面，笔者将结合典型事例，就“三期”女工维权中常见的一些误区进行简要分析，以便女职工依法、理性维权。

### 误区1 女工“三期”期间单位不能变更工作地点

姜某曾系某全国连锁酒店北京分店店长。双方签订的劳动合同约定：姜某同意根据工作需要，在全国从事酒店服务岗位工作；公司根据工作需要，结合姜某的能力或工作表现可以变更其工作岗位或职务并相应变更劳动报酬。工作一年后，公司要求姜某前往哈尔滨某店从事新店筹备工作，姜某以身体不适为由拒绝，之后公司又要姜某前往上海某店工作，姜某以自己已怀孕为由再次拒绝，并以个人原因为由申请离职。姜某认为其是被迫离职，遂将公司诉至法院，索要解除劳动关系经济补偿金。

#### 法官讲法：

《劳动合同法》第35条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。根据《劳动合同法》第17条的规定，工作内容和工作地点属于劳动合同的必备条款。因此工

作地点的变更属于影响劳动者权利义务的实质性变更，用人单位变更劳动者工作地点原则上应征得劳动者同意确认或者基于其他合理的理由。本案中，双方已经在劳动合同中约定姜某同意根据工作需要，在全国从事酒店服务岗位工作。由此，公司对姜某工作地点的调整是在没有降低姜某的职位和工资待遇的情况下，正常行使人事管理权的合法行为，亦符合劳动合同约定。尽管姜某已经怀孕，除非有其他正当理由，否则姜某应当服从公司安排，姜某不接受工作地点调整而离职并非“被迫离职”，公司无需支付经济补偿金。

实践中，劳动者与用人单位签订的劳动合同一般是用人单位提前制作的格式条款。迫于就业压力，为了能够顺利入职，许多劳动者在与用人单位签订劳动合同时往往比较草率，几乎不看就签字。此时，女职工应该提高法律意识，不要随意签订一些具有承诺或放弃权利性质的文件。

### 误区2 女工“三期”期间单位必须调整工作岗位

郑某于2013年6月担任某百货公司收银员。入职两个月后，郑某怀孕，并以存在先兆性流产迹象需要保胎为由连续休病假4个月。再上班两星期之后，郑某又以感冒发烧等为由休病假2个月。之后，公司经向有关医院核实发现，郑某提交的13张假条中，有4张是伪造的，共涉及60个工作日。为此，公司作出了开除郑某的决定，与其解除劳动关系，并起诉要求郑某退还提交虚假病假条期间的工资。案件审理中，郑某称其开具病假假条的原因是收银员工作要面对电脑，怕

电脑辐射影响胎儿健康，要求公司给其调岗。公司表示可以给郑某调班，但无法调岗。无奈之下，郑某才出此下策。

#### 法官讲法：

根据《女职工劳动保护特别规定》第6条的规定，女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。对怀孕7个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。对怀孕女职工给予上述特别保护的原因在于，某些从事特定工作的女工怀孕以后，可能会面临履行正常工作职责的困难。

本案中，郑某仅仅因为怕电脑辐射影响胎儿健康，便要求公司给其调岗理由是不充分的。因为根据上述规定，用人单位进行工作岗位调整必须符合以下两个条件：一是女职工在孕期不能适应原劳动；二是医疗机构出具相关证明。只有具备以上两个条件，用人单位才有义务考虑女员工的特殊身体状况，为照顾女员工而进行工作岗位调整。这意味着，女职工不能单凭怀孕就无条件地要求用人单位调整工作岗位。同时在用人单位不能考虑调整工作岗位期间，女职工仍要按照公司的考勤规定上下班，否则将承担相应法律后果。

### 误区3 女工“三期”期间单位不能解除劳动关系

谢某于2012年8月担任某保险代理公司人事专员。2013年7月，谢某怀孕，因身体不适，向公司申请休病假2个月。2014年4月，谢某生育一子，自此开始休

产假。按照规定，谢某可以享受4个月产假。谢某休产假过程中，公司经向有关医院核实，发现谢某在怀孕期间提供的6张病假条中，有2张是假的，共涉及14个工作日。因此公司以谢某无故旷工为由作出开除谢某的决定，并与其解除了劳动关系。谢某称公司制定的规章制度中没有规定“员工提交假病假条公司有权予以开除”，且她尚处于“三期”，公司不能与其解除劳动合同，为此诉至法院，要求公司支付违法解除劳动关系经济补偿金。

#### 法官讲法：

《劳动合同法》第42条及第45条规定，女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得以通知解除和裁员解除的方式与其解除劳动合同；劳动合同届满的，劳动合同应当顺延至女职工产期及哺乳期届满。但是，如果女职工在孕期、产期、哺乳期存在以下情形，用人单位仍然可以与其解除劳动合同并无需支付经济补偿金：一是女职工在试用期间被证明不符合录用条件；二是严重违反用人单位规章制度；三是严重失职、营私舞弊、给用人单位造成重大损害；四是被依法追究刑事责任。

本案中，谢某提交假病假条的行为已构成旷工，严重违反了公司的规章制度。作为一个员工以伪造病假条的方式欺骗用人单位，这种行为违背了诚实信用原则，即使公司规章制度没有明文规定，也已触犯了劳动纪律，公司有权与其解除劳动合同。同时这也告诫女职工不要拿“三期”做保护伞，因为权利与义务是相对等的，女性职工在享受法律赋予的“特别保护”权利的同时，也要遵守相关法律义务，否则将丧失享受权利的机会。

## 【法律咨询台】

### 新购家具具有瑕疵 工商调解退全款

现如今，大家对家具的要求越来越高，不同类型的家具也会给我们带来不同的感受，田园风格、乡村风格、美式风格等受到了大家的喜爱。近日，延庆工商分局就接到一起关于家具整体有问题的投诉，在工商干部的帮助下，顺利为消费者张先生办理了退款。

#### 典型案例：

家住延庆的消费者张先生前不久在延庆某家具城购买了茶几、酒柜等一套古典风格的家具，本来就期待着把家中装饰一新，谁曾想收到货时，张先生发现柜子的有些部位结构变形，而且非常明显，影响了家具的整体效果。

张先生来到家具城要求退货，家具城的销售人员称只能给张先生退损坏的那一件，但张先生认为，如果柜子没了，家具的整体风格就得不到保证，而且也不好看，要求全部退掉，家具城不同意。无奈之下，消费者张先生来到延庆工商分局延庆工商所进行投诉，工商干部在了解到张先生的情况后，立刻来到家具城进行调解。通过多次沟通和对经营者的劝导。最终，商家同意为消费者退款，共退还消费者张先生货款9972元，张先生对调解结果表示满意。

#### 工商提醒：

延庆工商分局在此提示广大消费者，在购买家具时，应该注意以下几点。

第一，选择正规的家具店。消费者选购家具时，应首选证照齐全，信誉良好的家具店。在这种家具店购买的商品相对正规，而且品质有保障，可以享受到保养和维修服务。

第二，切莫贪图便宜。市场上出售的家具因其风格不同，价格也不同，有些家具打着“田园风格”的旗帜，其实销售的都是有些旧的布艺沙发或草编质感的柜子，质量都与其他材质的有差别。消费者选购家具的时候，一定要擦亮双眼，认准质量再进行购买切莫贪图便宜。

第三，留存相关票据。消费者在确定好想买的家具后，应该留存好付款的凭证及相关票据，由于家具的价钱比一般商品稍高，消费者一定要和销售人员咨询好如何保养及如何退换货等情况。

消费者在选购家具后，如果出现消费纠纷，可以到附近的工商部门进行维权。

马延景

## 自行拿单位财物折抵工资或构成犯罪

廖女士是一家公司的仓库保管员。因公司拖欠她5个月的工资共计16000元，她多次催收未果，遂想到利用自己职务上的便利自行解决，从而将仓库中一些较为热销的产品，悄悄拿到市场上销售，从中获取16000元现金，来抵扣自己应得的工资。

不料，近日廖女士却被法院以职务侵占罪，判处拘役二个

月，缓刑六个月，并处没收财产2万元。请问：这是为何？

#### 说法

廖女士确已构成职务侵占罪。

根据《刑法》第271条之规定，该罪是指公司、企业或者其他单位的人员，利用职务上的便

利，将本单位财物非法占为己有，数额较大的行为。

本案中，首先，廖女士的行为属于侵占。本罪中的侵占，包括行为人以侵吞、盗窃、骗取或者其他手段非法占有本公司、企业财物的行为。的确，公司拖欠廖女士的工资属实，公司也具有支付的义务，但这并不意味着廖女士便享有私自利用公司产品

#### □颜梅生

来抵债的权利。

其次，廖女士利用了职务上的便利。即廖女士之所以能够秘密窃取公司较为热销的产品，之所以能够悄悄拿到市场上销售，是因为其直接利用了自己作为仓库保管员的便利条件。

再者，廖女士所涉及的数额16000元，已达到“数额较大”的追诉起点。

