

聚焦劳动争议审判专题报道之五

大兴法院发布女职工权益保护典型案例

怀孕职工交假材料请病假被辞 诉36万元赔偿金未获支持

□本报记者 屈斌

近年来,我国为保护女职工合法权益,在《劳动法》、《劳动合同法》中对女职工的权益都有特殊规定,还专门出台了《女职工劳动保护特别规定》等法律法规。然而,女职工合法权益被侵害的现象仍时有发生,如女职工产前检查费不能报销、生育医疗费用不能报销、产假期间不能领到生育津贴等。当然也有部分女职工不能认真遵守用人单位的规章制度,最终导致自身利益受损。比如有女职工在怀孕期间采取提交假诊断证明等不适当手段请假,导致用人单位与其合法解除劳动合同。

为提醒用人单位依法保护女职工合法权益,女职工在权益受到侵害时依法维权,大兴法院整理汇总女职工劳动保护典型案例,并针对女职工劳动保护的一些规定做出解读。

提交假材料请病假 怀孕职工被合法解除

2010年6月12日,程某入职某商贸公司,双方签订了期限至2013年6月30日的劳动合同。程某于2012年3月怀孕,并在2012年4月15日至2012年9月16日期间休了病假。2012年10月12日,商贸公司以程某存在提交虚假诊断证明和门诊就诊记录为由,与程某解除了劳动合同。程某到劳动仲裁委申诉,仲裁委裁决某商贸公司支付程某违法解除劳动合同赔偿金368258元。商贸公司不服裁决,起诉至法院。商贸公司向法庭提交了北京某妇幼保健院诊断证明书、门诊就诊记录复印件及其休假申请表,主张该组证据系程某向其公司提交的请假材料,但经其公司核实,诊断证明书和门诊就诊记录为伪造的。其公司员工手册载明:员工提供虚假的个人信息(包括但不限于教育学历、离职证明、健康证明、体检证明、病休证明……)属于严重违纪行为,公司可立即解除与其之间的劳动合同。原告公司主张程某存在伪造病历请假的的行为,其公司解除与程某劳动合同的行为合法。

经法院调查核实,程某提交的门诊就诊记录并非程某所述的医院医生所出具。法院认为,程某存在提交虚假门诊就诊记录请假的的行为,原告公司依据员工手册规定与程某解除劳动合同符合法律规定,原告公司无需向程某支付违法解除劳动合同赔偿金。

法官说法:

本案中,程某在向单位请假时提交了假的门诊就诊记录,该行为属于严重违反了用人单位的规章制度,故原告单位与程某解除劳动合同的行为是合法的,无需向其支付违法解除劳动合同赔偿金。因此,“三期”女职工不要抱侥幸心理,一定要走正规的请假手续,以免给用人单位合法解除劳动合同提供理由。此外,劳动仲裁委在审理案件时,受其调查权限的限制,有时并不深入调查一些关键证据的真伪。本案中,仲裁委认定程某提交的请假材料是真实的,故裁决支持了其要求违法解除劳动合同赔偿金的请求。但在诉讼阶段,法院会依法履行调查权,认真调查核实相关关键证据的真伪。

称员工怀孕未告知单位 法院认为属违法解除

李某于2013年3月25日入职某装饰装修公司,双方签订了2013年3月25日至2015年3月24日的劳动合同,李某的月工资为2000元加绩效工资。2013年10月12日,装饰装修公司向李某送达解除劳动合同通知书,称因李某出现违反国家有关法规及有严重违反公司规章制度等情况,现根据《劳动合同法》的规定及公司的有关规章制度,决定从2013年10月12日起与李某解除劳动合同。后李某起诉至法院,称2013年5月其到医院检查确认已怀孕两个多月,随后,公司经理处处刁难并强行解除了劳动合同。李某认为公司在原告怀孕期间解除劳动合同明显违法,要求法院判令双方继续履行劳动合同。被告公司辩称:李某来被告处工作时隐瞒了怀孕的事实,骗取了工作机会。2013年9月份开始,李某长期未上班,亦未提交任何请假材料,被告解除劳动合同合法。

除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的,由用人单位负举证责任。本案中,被告公司在2012年10月时已明确知晓原告李某怀孕的事实及怀孕周期,作为用人单位对怀孕女员工应有一定的谅解和宽容。李某提交了请假申请,但被告公司以相关证明不全而未予批准。法院认为,原告向被告提交的相关证明是否齐全,并不能作为被告拒绝原告休假的理由,故法院对被告关于原告严重违反劳动制度的辩解不予采信,被告公司的行为应属于违法解除。故依法判决装饰装修公司继续履行与李某签订的劳动合同。

法官说法:

本案中,公司解除行为没有事实和法律依据,被法院判定为违法解除。按照《劳动合同法》第四十八条的规定,在用人单位违法解除的情形下,劳动者在劳动仲裁或向法院起诉时可选择要求用人单位继续履行劳动合同,也可以要求用人单位承担违法解除劳动合同赔偿金的责任,但二者只能择一。

扣减女职工生育津贴 法院依法判决补足

刘某于2008年9月6日入职某汽车销售公司,任销售员,其月工资构成为基本工资1800元+考核奖金,公司为刘某缴纳了生育保险费。刘某在2014年度的月平均工资为8108元。刘某在2015年2月16日至2015年6月31日期间休产假,社会保险经办机构核定的刘某的生育津贴金额为19533.8元,汽车销售公司领取了上述生育津贴,但其向刘某支付的生育津贴金额为13413.8元。在刘某产假期间,公司按照基本工资1800元的标准发放了工资。后刘某起诉至法院,要求判令汽车销售公司支付生育津贴差额20720元。

法院经审理认为:被告公司

为刘某缴纳了生育保险费。刘某在2014年度的月平均工资为8108元,刘某休产假期间,公司领取了社会保险经办机构核定的刘某的19533.8元的生育津贴,但其向刘某支付的生育津贴金额为13413.8元,故被告公司应将上述生育津贴的差额支付给刘某。刘某的生育津贴金额低于刘某休产假前的工资标准,虽然被告公司在刘某休产假期间按照基本工资1800元的标准发放了工资,但未补足相应的工资差额。故法院依法判决汽车销售公司支付刘某产假期间的工资差额15008.46元。

法官说法:

《北京市企业职工生育保险

规定》第十五条:生育津贴按照女职工本人生育当月的缴费基数除以30再乘以产假天数计算。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。

本案中,被告公司为刘某缴纳了生育保险,但其未按照社会保险经办机构核定的数额支付刘某生育津贴,实际上差额部分就是所谓的给刘某发放的产假期间的基本工资数额。公司的行为明显违反法律规定。因刘某产假前的本人工资标准高于生育津贴标准,按照规定,被告公司还应该补足其间的差额。

哺乳期劳动合同届满 应依法延续至期满

赵某自2013年9月1日在某学校任职代课教师,合同期为2013年9月1日至2014年7月31日,月工资为1600元;2014年4月10日赵某开始休产假,2014年5月3日生产。2014年底,该学校为赵某补缴了2014年1月至2015年2月的社会保险,赵某的生育医疗费无法报销。经社保机构核算,赵某的生育医疗费可列入报销费用为3996元。赵某主张因学校一直拖延未给其上保险,导致医疗费和住院费等费用无法报销,另有本该享受的许多国家法定待遇无法享受。赵某因不服劳动争议仲裁委员会裁决,请求法院判决确认双方自2013年9月1日至2015年5月2日存在劳动关系,学校支付其终止劳动合同经济补偿金3720元,学校支付其

生育医疗费3996元。学校辩称,赵某自2013年9月1日至2014年7月31日之间与该校存在劳动关系,2014年4月赵某就没有再到单位上班,至2014年7月31日双方之间劳动关系已经终止,因此不同意其诉讼请求。

法院经审理认为,孕期、产期、哺乳期的女职工受法律特殊保护。劳动合同在所述“三期”期间内届满的,用人单位不得终止劳动关系,劳动合同自动延续至“三期”期限满为止。对学校关于赵某自动离职的主张不予采信,赵某与学校的劳动关系应延续到赵某哺乳期结束,故法院认定赵某与学校自2013年9月1日至2015年5月2日存在劳动关系;赵某与学校的劳动合同于2015年5月3日终止,双方不续订劳动合

同,学校应该支付赵某终止劳动合同经济补偿金;因学校没有及时为赵某缴纳社会保险,应支付赵某无法报销的生育医疗费用。故依法判决原、被告双方于自2013年9月1日至2015年5月2日存在劳动关系;学校支付赵某终止劳动合同经济补偿金3200元及医疗费3996元。

法官说法:

根据《劳动合同法》第四十五条的规定,女职工在孕期、产期、哺乳期的,劳动合同应当顺延至相应情形消失时终止。本案中,赵某在2014年5月3日生产,至2015年5月2日属于赵某的哺乳期,虽然劳动合同的终止时间为2014年7月31日,但该劳动合同应自动延续至2015年5月2日。

怀孕期间被降低工资 法院依法判决补足

2012年9月12日,孙某与某科技公司签订劳动合同,约定孙某的岗位为实验室研究员,月工资为6400元。2014年4月1日,孙某的月工资调整为8200元。2014年7月,孙某怀孕。2014年8月以后,孙某每月领取工资3000元。科技公司称,因孙某不能正常履行工作职责,故对孙某工资进行相应扣减。孙某在经过劳动仲裁裁决后起诉至法院,要求科技公司支付拖欠的工资32000元。孙

某表示因其怀孕,不宜再进入实验室工作,但其一直在实验室外的办公区工作,工作内容包括撰写实验报告、整理实验数据等。

法院经审理认为:国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。妇女在孕期、产期、哺乳期受特殊保护。任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资,科技公司在孙某怀孕期间降低其工资的做法明显违反了国家的法律规定,应

当将降低工资部分补发给孙某。故依法判令科技公司支付孙某扣发的工资32000元。

法官说法:

本案中,科技公司主张因为孙某从事的工作无法达到公司的要求,不能正常履职,故对其工资进行扣减。但根据法律规定,用人单位对女职工怀孕期间工资不得降低,科技公司的行为违法,故法院依法判决予以补足。