

知法、懂法、守法 共谱和谐劳动关系乐章——工会普法“三八”专题

北京工会维护女职工权益十大案例评析

□本报记者 王香阑

女职工怀孕后被用人单位解除劳动关系，公司不缴纳生育保险导致女职工生育后无法享受生育津贴，女职工流产单位拒付工资……这种侵犯女职工合法权益的情况并非个案。近日，经过对工会调解和法律援助案件进行筛选初荐，北京市总工会女职工委员会、权益工作部、市总工会法律服务中心与《劳动午报》共同推出“2017年北京工会维护女职工权益十大案例”，并进行评析，以期帮助女职工知法、懂法、守法，依法维护自身权益。

1 履行劳动合同一波三折 女工多次维权获补偿

推荐单位：西城区总工会
案件代理人：秦小勇

基本案情：

2014年初，林女士入职某保健品公司，双方签订3年劳动合同。第二年，她怀孕了，生育后回了湖北老家。2016年2月产假结束时，因产后骨盆韧带损伤，林女士又休了一周病假，她将医院开的病休证明、请假申请用快递发给了公司，不料公司以旷工为由与其解除了劳动合同。

林女士申请仲裁，要求公司支付产假期间工资2.1万元并继续履行劳动合同，获得支持。公司不服，到法院起诉。经过审理，公司败诉。

法院判决双方恢复劳动关系后，公司仅支付了工资，直到2017年5月31日劳动合同期满也未给林女士安排工作。无奈，她只好再次申请仲裁，要求公司支付未安排其工作期间的工资、终止劳动合同经济补偿金。

处理结果：

仲裁委裁决：公司向林女士支付2016年8月1日至劳动合同终止时的工资、经济补偿金等共计2万元。

案件评析：

仲裁庭审理时，公司强调林女士未到公司上班，没有付出劳动，理所当然就不该有劳动报酬，因而不同意支付工资和经济补偿金。林女士认可自己在恢复劳动关系后没有上过班，但称并非其不想上班，而是公司不给她安排工作，导致其没有提供劳动的机会。

本案中，林女士未付出劳动是由公司未给她安排工作造成的，劳动者本人没有过错。《劳动合同法》第二十九条规定，用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。该法第三十条规定，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。所以，保健品公司应当向林女士支付工资。可她毕竟未正常出勤、未实际提供劳动，对于这种情况，依据法律规定，公司应按北京市当年最低工资标准支付工资。

2 不缴生育保险 生育津贴由单位支付

推荐单位：大兴区总工会
案件代理人：刘静

基本案情：

乔女士于2016年1月入职某服饰公司做会计，双方签订3年期劳动合同。2016年5月，乔女士怀孕，5月底公司知道此事，6月中旬将她辞退。乔女士未在解除劳动合同通知书上签字，于是公司停发其2016年5月和6月的工资。

乔女士从5月起陆续请假（5月请假2天；6月上8天；7月上7天，休了3天婚假，其他是病假；8月上10天，休的都是病假），9月起未再上班。

2016年11月27日乔女士生育一男孩。休产假98天时人事部给她发短信让其上班，她告知对方生育假应该是143天（128天加15天），人事部就没再催她。2017年3月16日，乔女士联系公司人事部要求复职，对方说没岗位，乔女士就没去上班。

2017年4月，乔女士申请仲裁，要求公司支付2016年5月1日至2016年11月11日的工资、2016年11月12日至2017年4月3日的生育津贴。

处理结果：

仲裁委裁决公司支付拖欠工资、生育津贴等3.4万余元。

案件评析：

为职工缴纳社会保险（含生育保险）是用人单位的法定义务，但本案中的服饰公司从2016年4月起才开始为乔女士缴费，使她在2016年11月生育时因未达到产前连续缴纳9个月或产后连续缴纳12个月的规定（公司在2016年1月至3月末给乔女士缴纳生育保险），导致其无法正常享受生育保险。

依据《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。《关于调整本市职工生育保险相关政策的通知》第三条规定，生育津贴即为产假工资。所以，仲裁委裁决乔女士的生育津贴费用由服饰公司支付。

3 派遣女工试用期怀孕被辞退 工会两次法援帮她找回工作

推荐单位：市总法律服务中心
案件代理人：鲁晶晶 李颖

基本案情：

孟女士于2016年8月15日入职某劳务派遣公司，被派遣到某研究院从事会议服务工作。2016年9月1日，派遣公司与她签订为期一年的固定期限劳动合同，约定试用期一个月，但未约定试用期考核标准，派遣方及用工方也未出示相关考核制度。

9月28日晚孟女士发起低烧，到医院检查确诊已怀孕两个月。之后，她将怀孕情况告知了主管领导。9月30日下午，她被要求参加试用期考核。2016年10月12日，派遣公司以孟女士考核未通过为由与其解除劳动合同。

双方协商无果，孟女士申请仲裁要求继续履行劳动合同，被驳回。

接着，孟女士到法院起诉，并申请工会法援。经两位工会法援人员努力，法院支持了她的主张。单位对判决不服提起上诉，被二审法院驳回。

处理结果：

法院认定派遣公司以孟女士试用期考核未通过、不符合录用条件为由解除劳动关系是违法解除，判决双方继续履行劳动合同。

案件评析：

孟女士申请仲裁被驳回后，感到自己的法律知识有限，如果没有专业人员帮助，肯定还会输官司。通过多方打听，她找到工会，希望工会能够为她提供法律援助。

两位工会法援人员接到指派后，通过与当事人沟通、研究案情，发现劳动者在仲裁阶段的请求未得到支持的主要原因，是她未能提供充足有效的证据来证明自己的主张。于是，工会法援人员经过对证据材料重新进行梳理和补充，在一审中围绕几个重要的时间点（2016年9月30日试用期结束、2016年9月30日告知单位已怀孕、2016年9月30日进行考核、2016年10月11日公布考核结果、孟女士工作至2016年10月11日、2016年10月12日派遣公司解除劳动合同）来展开证据，最终证明了派遣公司是因孟女士怀孕才与她解除劳动合同的。

4 怀孕女工拒绝调岗被辞退 单位弄巧成拙败诉

推荐单位：大兴区总工会
案件代理人：陈璐

基本案情：

2012年9月6日，王女士入职本市某农副产品市场做会计，公司未与其签订劳动合同、未缴纳社会保险，并安排她周六、日及法定节假日加班，未支付过加班费。

2013年10月11日，王女士查出怀有身孕。单位在其怀孕5个月时，要将她调岗为收银员，王女士不同意，人事部虎经理口头将她辞退。

王女士申请劳动仲裁，要求确认2012年9月6日至2014年2月17日期间与某农副产品市场存在劳动关系，要求公司支付加班费、未签订劳动合同二倍工资及未休年假工资、报销因公未缴纳社会保险而产生的医疗费，并继续履行劳动合同。

公司在仲裁过程中未提交任何证据，否认王女士的仲裁主张，表示双方不存在劳动关系，称公司没有虎某这个人。对于王女士提交的证据，则全部不予认可。

处理结果：

仲裁委裁决王女士与某农副产品市场于2012年9月6日至2014年2月17日存在劳动关系；公司支付未签订劳动合同二倍工资赔偿、未休年假工资、报销医疗费等共计2.2万余元；双方继续履行劳动关系。

案件评析：

王女士作为劳动者，能够提交的有效证据少之又少。复印件在庭审中基本没有证明力，就算是原件，如果没有加盖单位公章，其证明力也有待商榷。虽然她提交了8项证据，但真正盖有公司红章的只有一个营业执照复印件，而可以直接证明劳动关系的证据只有她与人事经理虎某的录音材料，但她却不能证明虎某的身份。

本案胜诉的关键，实际上是公司弄巧成拙：公司认为王女士没有确凿证据证明双方存在劳动关系，便简单否认她的主张。公司派虎某到仲裁委去领材料时被仲裁员发现，查明事实后支持了王女士的仲裁请求。

5 女工休病假超过医疗期 工会调解双方达成协议

推荐单位：密云区总工会
调解员：史义

基本案情：

路女士系某高速公路公司的职工，多次签订劳动合同，其后双方签订无固定期限合同。2017年3月30日休完产假后，她因右踝骨骨折从3月31日开始休病假，一直休到2017年6月28日，累计病假90余天。

公司考虑路女士已超过法定医疗期上限，又处于哺乳期，就想与她解除劳动合同。路女士认为双方已经签订无固定期限劳动合同了，所以不同意解除劳动关系，并申请工会调解。

处理结果：

经过调解，双方达成一致：公司支付工资、绩效奖金、经济补偿金等59000元，路女士自愿解除劳动合同。

案件评析：

调解员首先对案件涉及的情况进行了核实，发现该职工的法律意识比较淡薄，对于请病假条例等规章制度不了解，若继续履行劳动关系会使其处于尴尬境地。于是，调解员与路女士进行了沟通，对她晓之以理，动之以情，告诉她在公司未作出处理决定前协商解除最能保障其权益。

经过调解，公司核实路女士的工作年限和工资、绩效，给出了补偿方案。路女士也接受了该方案，最终双方达成调解协议。

劳动争议是劳动关系的双方当事人之间因劳动权利和义务而发生的纠纷，近年来不断增多，调解作用日益重要。以调解方式解决劳动争议，既有利于迅速彻底解决劳动纠纷，提高办案效率，还可以使双方当事人自愿基础上达成调解协议，因而有助于当事人自动履行协议规定的义务，彻底解决纠纷。本案中，路女士虽然在公司工作多年，但劳动年限很难认定，需要证明其所工作的多家公司存在关联性，而她又没有相应的证据材料，所以若能以调解方式来解决双方的矛盾，不仅能减少劳动者的举证责任，简化诉讼程序，也可以节省双方的人力、物力和时间，因此，调解是解决本案的最好方式。（下转第11版）