

规范用工行为 保障女工权益

3起侵害“三期”女工权益案的启示

□本报记者 闫长禄

近日，北京市房山法院召开新闻通报会，对本院7年来受理的涉女职工劳动纠纷案件审理情况进行介绍。同时，还通过了3起身处“三期”，即孕期、产期、哺乳期的女职工与用人单位发生劳动争议的典型案，以提示用人单位切实规范用工行为，保障女工合法权益，进而维系和谐顺畅的劳动关系。

案例1

借口不能胜任工作辞退怀孕女工违法

2016年12月1日，李某入职某卫生服务中心，担任内科医生，双方签订了一年期的劳动合同。2017年2月，李某怀孕。在告知单位怀孕的事实后，单位当天表示停发其工资，故李某没有再去单位上班。

此后，李某多次电话联系单位要求上班，但单位领导表示，因李某怀孕不能胜任岗位工作为由，不能与其保持劳动关系。

李某不服单位决定起诉到法院，要求继续履行劳动合同，并要求单位支付其未上班期间的工资。法院经审理支持了李某的诉讼请求。

【法官提示】

《劳动合同法》第42条规定，女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得以劳动者不能胜任工作为由，与劳动者解除劳动合同。在单位违法解除劳动合同时，劳动者有两种选择，一种是要求继续履行劳动合同，一种是要求用人单位支付违法解除劳动合同赔偿金。

本案中，卫生服务中心违法解除李某的劳动合同，故对李某要求继续履行劳动合同的请求，法院依法予以支持。同时，由于

该中心作出的解除劳动关系决定系因实体方面存在问题而被依法撤销的，故其应按李某正常工作时的工资标准支付工资。

因此，从发生争议到法院判决生效期间，虽李某未向卫生服务中心提供劳动，但这种状况是由卫生服务中心的违法行为所致，其应全额支付李某未上班期间工资。

案例2

“三期”女工违反制度需承担相应责任

2013年5月20日，小张入职某公司，担任客户经理。入职当日，小张与公司签订了3年期书面劳动合同。

2014年6月11日至10月31日，小张回老家休产假。产假期满后，她又请了3个月的事假。之后，她一直在老家未回公司上班。

期间，公司向小张邮寄了《督促回岗通知书》，要求其到岗位上。而小张电话告诉公司，她还在生病阶段，不能返岗。

接下来，公司又向小张邮寄《限期提交病假证明的通知》，要求她按照公司管理制度规定提交病假证明。考虑其在外地，公司特批准其在接到通知后10日内提交齐全病假证明及相关材料。

然而，在规定的时间内，小张未将病假材料提交单位。据此，公司向其发出解除劳动关系通知，以其无故不到岗为由，解除双方劳动关系。直到此时，小张才向单位邮寄病假条及医院的诊断证明，但为时已晚。

小张认为公司的行为违法，要求支付赔偿，但法院驳回了她的诉讼请求。

【法官提示】

孕期、产期、哺乳期女职工

出现《劳动合同法》第39条规定的情形时，用人单位是可以解除劳动合同的。

这些情形分别是：1、在试用期间被证明不符合录用条件的；2、严重违反用人单位的规章制度的；3、严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；4、劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；5、因欺诈、胁迫的手段或者乘人之危致使劳动合同无效的；6、被依法追究刑事责任的。

原则上讲，只要出现上述情形，即使处于孕期、产期、哺乳期中，单位也可以与其解除劳动关系。

本案中，小张因产假而休息，但在产假结束后仍不到岗上班，亦不按照单位规章制度履行相应的请假手续，故单位以旷工为由与其解除劳动关系并无不当。尽管此时她仍处于哺乳期内，但这个期间，包括孕期、产期并非对其进行无原则地保护，若其违反单位制度规定或法律法规还是要受到相应的处罚的。

案例3

强制怀孕女工休假需补发工资待遇

2015年5月，小芳入职某大型商场，担任收银员。在她怀孕3个月时，商场管理人员称因担心任务繁重、影响其孕期健康，要求她回家休息。

小芳说，她的身体状况没有问题，不想休息。但商场管理人员仍强行要求她休假，且不支付其休假期间工资。

2016年4月，小芳剖宫生育一女。当年11月，商场与她解除劳动关系。

由于商场仅为小芳缴纳了2015年9月至2016年9月期间的社会保险导致其不能享受生育津贴，所以，她起诉至法院要求商场支付生育津贴，以及被强行要求休假期间的工资。

法院审理后，依法支持了她的全部诉讼请求。

【法官提示】

根据生育保险的相关规定，参保职工分娩前生育保险连续缴费满9个月的，其发生的生育、计划生育手术医疗费用和生育津贴由生育保险基金支付；分娩之日前连续缴费不足9个月的，其发生的生育、计划生育手术医疗费用由生育保险基金支付，生育津贴由用人单位支付；参保职工分娩前连续缴费不足9个月，分娩之月后连续缴费满12个月的，职工的生育津贴由生育保险基金予以补足。

本案中，小芳于2016年4月26日分娩，但其2015年5月21日就入职了该商场，如果双方建立劳动关系时，商场按规定依法为小芳缴纳社会保险，那么，她分娩前连续缴费就能超过9个月，其生育津贴就可以通过生育保险基金支付，而不用单位负担。但是，该商场为小芳少交了几个月的保险，故小芳的生育津贴应由商场全部负担。

关于小芳孕期3个月时被强行要求休息的问题，根据法律规定，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。本案中，小芳处于孕期，且其身体并无不适，其本人也要求继续上班的情况下，商场管理人员无正当理由要求其休假不符合法律规定，所以，商场应按照原工资标准支付小芳休假期间的工资。

怀柔工商 全天候抽检成品油

本报讯（通讯员 彭玉磊）4月10日凌晨，怀柔工商分局为了提高第八届北京国际电影节怀柔市场成品油质量，对城区、国际会展中心、中影基地周边8家加油站进行错峰抽检，全时段掌控成品油质量，减少对百姓出行高峰加油的影响。

《京津冀及周边地区2017-2018年秋冬季大气污染综合治理攻坚行动方案》明确工商部门承担成品油、车用尿素质量监管职责，从源头杜绝污染排向首都蓝天。领受任务以来，怀柔工商分局及时调整工作计划，将成品油、车用尿素抽检工作列入重点抽检项目，组织单位骨干力量，同步同频对辖区加油站展开检查，结合准入系统注册登记信息逐一登记造册，建立全覆盖、零容忍监管网络。现场核查中，对经营单位的产品购销情况、库存数量等进行全面核实，并将进销货台账列入重点检查内容，提高抽检工作的精准度。

抽检过程中，怀柔工商分局认真执行市局制定的重要商品每月抽检计划，还增加了分局自抽自检项目，提高了重要商品的随机抽查数量和样品数量，力争实现全部加油站、所有油品种类全覆盖。2017年，共组织8次成品油抽检，辖区27家加油站抽查全覆盖，抽取成品油样品121组，121组样品经检验全部合格；组织抽检车用尿素5次，抽取样品11组，经检验全部合格。2018年，一季度，共抽检全区25.9%加油站，19组成品油，6组车用尿素，完成抽检任务136%，同比增长138%，抽检合格率100%。

2018年第一季度末，怀柔工商分局总结了油品抽检过程中的经验及不足，决定改变传统工作时段抽检方式，采取错峰突击抽检方式，时间由8小时工作时段延伸到全天候24小时抽检，改变顺延公路惯性抽检路线，堵住监管过程中漏洞，打破经营者逃避检查的侥幸心理。抽检过程中，科学统筹安排抽检工作，避免影响市民正常工作生活，错开早晚高峰时段抽检车流量密集区域加油站，树立便民监管的怀柔工商形象。

此外，工商分局将风险关口前移，通过发放行政提示书、宣传资料、开展专题宣讲等形式，加强对经营者主体责任意识和风险管控意识的培育，使经营者充分认识到强化油品质量的重要性，切实加强安全意识和源头管理意识。



怀柔工商专栏

大兴法院快审快执促农民工工资兑现

□本报记者 赵新政

北京市大兴法院通过确立劳动争议审执衔接配合机制，近3年来快速审理执行劳动争议案件5927件，涉案总标的达1.8亿元。近日，该院又通过即时查控涉案单位账户、即时冻结相关资金等措施，让孟庆斌等20多名农民工拿到了被拖欠的50多万元工资。

关注特殊群体，高效稳妥解决农民工欠薪案件

大兴法院民三庭庭长刘东民说，劳动争议案件中，很多劳动者的身份是农民工，在劳动关系中处于弱势地位。为维护其合法权益，法院对涉农民工工资案件在加强诉讼引导的同时，采取优先审判、简化办案程序、精简文书制作、缩短办案周期等措施，尽快审结。此后，要穷尽执行措施，尽最大努力让胜诉农民工及时实现权益。

孟庆斌在公司担任下料工，因休假与公司发生纠纷后被停止工作。诉讼中，公司积极主动地与他对话公堂，并指出他很多错误。但是，当法院在1个月内作

出判决，要求其支付1.97万元工资差额、加班费和未休年休假工资时，公司不仅搬离了北京，账户上的资金总额也变成了零。

面对这种情况，执行法官运用司法网络查控系统随时关注公司银行存款、房产、车辆等财产状况。最近，发现公司账户上有钱后，法院立即予以冻结并通知孟庆斌等人于4月26日领取了案款，总额达40余万元。

集中优势资源，优先解决劳动争议执行案件

去年5月，大兴法院实施执行体制改革成立6个执行团队，每个团队由一名法官、两名助理、两名书记员、一名法警组成。对于劳动争议案件，他们不嫌标的额小，不怕案件复杂，均由团队长亲自办理，确保将优势力量集中在案件处理上。

农民工李振江和他的7个老乡跟着老板干了半年，最终欠他们7.9万元没发就不辞而别了。事后，他们才知道，老板也是给另外一家公司干的。可是，公司

以无劳动关系不理睬他们。

法院受理诉讼后组织调解，公司不出面，老板虽同意付款但不落实。执行法官介入后，打算通过网络查控系统全方位、多途径查人找物，并计划将老板及公司列入“失信”名单，限制其高消费。老板听说法院还要与公安机关联动对其进行查找后，乖乖交了钱。

此时，除李振江和另外两个老乡还在北京打工外，其他人都到广东、浙江打工去了。如果只为领取这几千元钱来北京一趟，不仅不好向现单位请假，从经济上来说也很不划算。

考虑到大家都有手机，经协商，法官同意用微信转账的方式给他们发放案款。收到钱后，李振江等于4月26日专门来到法院给法官送锦旗，上写“敬：大兴法院为农民撑起一个法制蓝天”。

提前告知执行风险，促进调解结案及自动履行率

多数劳动争议案件不仅标的小、诉求繁多杂乱，当事人之间

还经常掺杂其他矛盾。为彻底快速化解纠纷，审判人员在办案过程中加大调解力度，提高调解技巧，尽可能调解结案。同时，借助执行压力告知用人单位被判决后不履行生效法律文书的不利后果，使其因忌惮不能贷款、无法投标、法定代表人不能高消费等制裁措施而接受调解方案。

对于能当庭履行的调解案件，法官会督促用人单位即时履行，避免其反悔。对于不能当庭履行的，在调解书中约定清楚履行数额、履行方式、履行期限和违约金，促使其自动履行。

李光等30余名农民工起诉某制造公司要求支付拖欠工资，法官审理发现，他们实际上与某建筑公司存在劳动关系。经与建筑公司联系，该公司同意调解解决。经法官释明，农民工自愿撤诉并改诉建筑公司。为推进案件进度，法院当天即为其办完立案手续，并快速进入调解程序，最终双方达成调解协议。建筑公司知晓法院可以采取的执行措施后，当场向农民工支付被拖欠的工资100余万元。