

【常律师信箱】

常律师:

您好!我是一名女工,来公司三年了,最近刚刚领证结婚,准备备孕生孩子。

我想了解一下,女性怀孕了在工作中有哪些特殊保护?如果权利受到侵害,有哪些方式可以保护自己?

答:

根据《女职工劳动保护特别规定》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、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。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。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。女职工生育享受98天产假,其中产前可以休假15天;难产的,增加产假15天;生育多胞胎的,每多生育1个婴儿,增加产假15天。女职工怀孕未满4个月流产的,享受15天产假;怀孕满4个月流产的,享受42天产假。

如果用人单位侵害女工合法权益,女工可以依法投诉、举报、或申请劳动仲裁,对仲裁裁决不服的,可依法向人民法院提起诉讼。

北京司法大讲堂 协办  
常鸿律师事务所

**常律师信箱**

免费咨询热线:  
**13601074357**

lawyerchang@188.com



以员工伤情变轻为由拒付工伤待遇不成立

# 安公司克扣工伤待遇输官司

□本报记者 王香阁

对于发生工伤的劳动者,我国法律明确规定,在其劳动合同或聘用合同期满终止,或者工伤职工本人提出解除劳动合同、聘用合同的,由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金,由用人单位支付一次性伤残就业补助金。

被鉴定为九级伤残的工伤劳动者刘江河在离职后,原单位却以伤情变轻、伤残等级过高为由拒绝支付其相应的工伤待遇。近日,经过一裁两审,法院终审判决原单位向他支付一次性伤残补助金和一次性伤残就业补助金共7.7万余元。

## 事实: 员工入职3个月发生工伤

2015年8月初,经熟人介绍,30多岁的刘江河被某安公司聘用,双方签订一年固定期限劳动合同。入职三个多月时,他在工作中不慎造成左腿外伤及跖骨骨折。随后,经公司申请,人力资源和社会保障局认定刘江河所受上述伤害为工伤。

2016年6月初,刘江河想回老家养伤就主动辞职。在得到批准后,他要求公司支付工伤待遇。公司认为他的伤情根本达不到伤残等级标准,双方发生分歧,于是申请鉴定。

不久,经劳动能力鉴定委员会鉴定,确认刘江河已达到职工工伤与职业病致残等级标准九级。

拿到鉴定结果后,安公司

对该鉴定结论不服,提出劳动能力再次鉴定申请。2016年底,北京市劳动能力鉴定委员会再次鉴定,确认刘江河目前已达到职工工伤与职业病致残等级标准九级。

过了一段时间,安公司将工伤保险基金转到单位账户上的4.2万余元,以一次性工伤医疗补助金的名义支付给刘江河,此后就不同意支付其他工伤待遇了。

## 维权: 一裁两审均支持员工主张

无奈,刘江河只好申请劳动仲裁,要求安公司支付一次性伤残补助金和一次性伤残就业补助金。仲裁委审理后支持了他的主张,裁决公司支付两项补助金共7.7万余元。

公司不服向法院起诉。得知自己当了被告,刘江河忐忑不安,了解到工会有免费法律服务后就申请了工会法律援助。因他是农业户口,符合受援条件,北京市总工会法律服务中心便指派张士军律师代理此案。

经过开庭审理,法院判决安公司支付刘江河一次性伤残补助金和一次性伤残就业补助金共7.7万余元。公司对一审判决不服,又提起上诉。

二审法院审理时,安公司代理人一再表示:“我公司不是不支付刘江河一次性伤残补助金和一次性伤残就业补助金,而是实际情况发生了变化;他发生工伤后公司积极配合其进行医治,

经过这么长时间的治疗恢复,其伤残程度已经发生了变化,现在已无法达到九级伤残标准。老话儿说伤筋动骨一百天,像他这种骨折3个月就好了,根本用不着再享受工伤待遇。”

对此,刘江河认为:“我的伤残等级已经两次经过专业机构鉴定,确定达到职工工伤与职业病致残等级标准九级,公司就应当支付我相应的工伤待遇。而且,工伤保险基金已将我的一次性伤残补助金拨付到公司账户,你们凭什么不给我啊!”

公司认可工伤保险基金已核算并向公司账户拨付了刘江河一次性伤残补助金3.4万余元。

近日,二审法院判决:驳回上诉,维持原判。

## 案件分析 以伤情变轻为由拒付工伤待遇不成立

安公司以刘江河的九级伤残等级过高、经过治疗后伤情变轻为由,拒绝支付一次性伤残补助金和一次性伤残就业补助金;刘江河主张既然劳动部门确认其已达到伤残九级,自己就有权享受同等级别的工伤待遇。双方在法庭上针锋相对,互不相让。公说公有理,婆说婆有理,那么安公司与刘江河谁的主张才符合法律规定呢?

《工伤保险条例》第37条规定,职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的,享受以下待遇:(一)从工伤保险基金按伤残等

# 追索加班费20万,为何法院仅支持1.5万?

□本报记者 王香阁

“我在服务公司工作30年,双休日和法定节假日从来不休息,单位虽然支付加班费了,但不是按照《劳动法》规定的200%、300%的标准来发放的。因此,我申请维权,要求单位支付我在职期间加班费差额共计20万元。”张富富说,他是根据法律规定来计算加班费数额的,没想到经过仲裁和法院审理,近日得到的最后结果却是:二审法院判决单位仅支付1.5万元加班费。

## 基本案情 工作30年经常加班 退休后追偿加班费差额

“1986年4月,经社会招工,我进入服务公司工作。2016年8月31日,我从该单位退休。”张富富说,30年来,他先后在维修工、杂工、锅炉工等岗位工作,这些岗位有个共同特点:没有休息日,无论周六日还是国家法定节假日都要照常上班。他也愿意加班,毕竟可以多挣一些工资。

“退休时我发现,单位给的加班费比国家法律规定的标准低。我要求补足差额,单位不同意。”他说,《劳动法》第44条规定,休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的200%的工资报酬;法定休

假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的300%的工资报酬。按照这个标准,这些年单位少支付加班费达20余万元。

张富富申请劳动仲裁后,仲裁委裁决公司向其支付6000余元加班费差额。他不服,向法院起诉。法院审理后,判决单位应支付的加班费差额增加到1.5万元。他仍不服,又提起上诉。近日,二审法院驳回了他的上诉。

## 案件分析 自制加班表没有法律效力

在案件审理过程中,张富富提交了自己手工制作的历年加班表格,上面无负责人签字、未加盖公章。服务公司对此证据的真实性、合法性及证明力均不认可。

同时,公司主张加班费已足额发放,并提交张富富2015年3月1日至2016年8月31日的工资表及部分月份的考勤表予以证明。

单位称,工资表中的“六日出勤”指周六日加班的天数,“六日工资”是指周六日加班工资,“节日出勤”指法定节假日加班天数,“节日工资”指法定节假日加班工资,“加班以及补贴”指有其他项包括漏记的或者漏发的。张富富认可工资表的真

实性。

法院审理认为,《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第9条规定,劳动者主张加班费的,应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据,用人单位不提供的,由用人单位承担不利后果。《北京市工资支付规定》第13条规定,用人单位应当按照工资支付周期编制工资支付表,并至少保存二年备查。工资支付表应当主要包括用人单位名称、劳动者姓名、支付时间以及支付项目和金额、加班工资金额、应发金额、扣除项目和金额、实发金额等事项。

由此来看,张富富主张加班费,有责任提供其双休日和法定节假日加班的证据,但他提交的加班证据仅是自己手工制作的十几张加班表,上面既没有相关负责人签字、单位盖章,又不被公司认可,所以,该证据没被法院采信。

在此案审理过程中,法院经过核算,认为服务公司2015年3月1日至2016年8月31日支付给张富富的双休日及法定节假日加班工资存在差额,应当予以补足,具体数额由法院依法核算,遂作出上述判决。

# 远离危险玩具 保护儿童健康

玩具作为陪伴儿童最好的“伙伴”,是儿童在成长过程中不可缺少的消费品,对于他们的身心健康和智力发育有着重要作用。然而,有些存在着危险的玩具也“潜伏”在我们身边。

近日,延庆分局接到一起投诉,消费者张女士在某玩具店给孩子买了一款毛绒玩具,当时觉得非常好看,便二话不说带回了家。到家后因为孩子淘气,拉开了毛绒玩具后的拉链,把里面的填充物都抖了出来。结果,张女士发现里面的所谓填充物有部分已经发黑,有的地方有霉点儿,故投诉至工商部门。执法人员在接到投诉第一时间联系当事人,最终经调解后双方达成一致,经营者为消费者退货退款。

在此,北京市工商行政管理局延庆分局提示广大消费者:

一是坚决不购买三无产品。在选购玩具时,要检查产品的说明书以及产品标识是否齐全,包括生产厂家、名称、产品名称、型号等,并且尽可能的选择大型的商场以及信誉好的商家选购商品。

二是谨慎购买小零件多

的玩具。零件易散落、尖锐金属边缘的玩具更容易对儿童造成伤害。因此应尽量避免选购此类商品,如果儿童的年龄稍微偏大一点,应在家长的陪同下进行玩耍。家长也要仔细阅读相关的警示说明,并做好监护和必要的提醒。

三是增强安全意识。不怕一万,就怕万一。很多悲剧的发生往往就是由于疏忽造成的,所以要警惕儿童使用非玩具物品,如牙签、水弹枪等,为孩子选购适合年龄段的玩具,同时做好监督和防范措施,避免意外事故的发生。

四是索取并保存维权凭证。消费者应向经营者索取发票或其他购物凭证,如有问题,也可作为日后维权的重要凭证。

延庆工商分局 任静



延庆工商专栏