

(上接第10版)

5

“三期”女职工劳动合同到期应依法续延

推荐单位：石景山区总工会 案件代理人：黄宁

基本案情：

女职工王某某2016年3月21日入职北京某有限公司，双方签订了劳动合同，工资为每月3500元，合同履行期限至2017年3月20日。王某某于2016年12月1日开始休产假至2017年5月7日，5月8日回公司工作。产假之后，北京某有限公司未与她续签劳动合同。2017年6月12日起，王某某因身体原因开始休病假，并分别于6月12日、7月12日连续两次向公司提交医院诊断书请病假，每次休一月。公司未支付其工资。

2017年7月11日，王某某两次申请仲裁，要求确认其与公司2016年3月21日至2018年3月20日存在劳动关系，并要求公司支付拖欠的工资、未签订劳动合同双倍补偿金等共计四万余元。

北京某有限公司称，王某某休产假已明显超出国家法律政策规定，严重违反公司的规章制度，所以公司与其解除了劳动合同。公司与申请人的劳动合同至其哺乳期结束终止，不存在续签问题，不同意支付双倍工资。

据仲裁委查明，至庭审之日，公司没通知王某某解除或终止劳动关系。

处理结果：

仲裁委员会裁决，自2016年3月21日至2017年12月1日王某某与公司存在劳动关系；公司支付王某某2017年6月和7月工资共计3300余元，以及2017年8月至9月11日病假工资2000余元。

案件评析：

根据法律，女职工在劳动合同履行期间生育、哺乳的，用人单位不得终止或单方面解除劳动合同。生产、哺乳期间劳动合同期满的，需自然延续劳

动合同至“三期”期满。本案中，王某某的劳动合同期限至2017年3月20日，因她于2016年12月1日生育，合同依法应续延至2017年12月1日。因此，仲裁委确认2016年3月21日至2017年12月1日其与公司存在劳动关系。

虽然，法律规定劳动合同期满后未续签劳动合同而继续用工的需支付双倍工资。但本案中，王某某与单位未续签劳动合同是因为合同依法续延，在续延期间用人单位与劳动者无须订立书面劳动合同。因此，公司不应支付未签订劳动合同产生的双倍工资。

6

单位拒绝产妇回来工作 被判违法解除劳动合同

推荐单位：经济技术开发区总工会 案件代理人：夏瑞

基本案情：

孔某2013年入职了一家建设公司，在食堂担任面点师，与单位签订了无固定期限的劳动合同。2017年6月26日，孔某分娩。产假之后，单位以其产假期满未上班属于旷工为由，解除劳动合同。孔某提出劳动仲裁，要求单位支付产假后到解除劳动合同期间的工资，以及违法解除劳动合同赔偿金。公司称，孔某产假期间是2017年4月1日至8月23日。产假之后其一直没有来单

位上班，因此构成旷工。孔某称，她在2017年6月26日至11月1日休产假。产假期间及产假后，多次要求回公司上班，但是遭到公司的拒绝。

为了证明自己的观点，孔某提交了录音证据。录音内容是2018年5月3日，孔某去公司人事部询问自己工作岗位什么时候给安排的事。其中部分内容为：孔某称自己一直等着单位跟她联系何时上班，但一直没有得到消息。公司的李经理表示孔某不用来上班了。孔某称“像我这样，生完小孩，就

等于我一生孩子，公司就不用我了？”李经理答复：“你生完孩子上什么班？”

处理结果：

仲裁委支持了孔某的请求，裁决单位支付工资8400元、赔偿31500元。

案件评析：

女职工孔某休完产假后多次通过电话或找单位面谈要求上班，单位让她回去等消息。因其有证据证明系单位原因造成待岗，故仲裁胜诉。

《妇女权益保障法》规定，国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。各单位在录用职工时，除不适合妇女的工作或者岗位外，不得以性别为由，拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。根据《女职工劳动保护规定》，凡适合妇女从事劳动的单位，不得拒绝招收女职工，不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资，或者解除劳动合同。本案中的单位在女工怀孕生育后不恢复其工作岗位，并以旷工为由违法解除劳动合同，应依法赔偿。

7

孕妇在试用期被辞退 单位属违法解除劳动合同

推荐单位：门头沟区总工会 调解员：李静

基本案情：

2018年2月26日，王某入职北京市某公司，担任网络编辑。2018年4月初王某怀孕，于2018年4月19日以诊断怀孕为由请病假一天。2018年4月26日，北京市某公司以王某在试用期间不符合录用条件为由将其辞退。2018年5月4日王某向北京市房山区劳动人事争议仲裁委员会提交继续履行劳动合

同的仲裁请求。2018年7月26日，房山区仲裁委作出某公司与王某继续履行劳动合同的裁决。合同继续履行后，单位一直拖欠王某工资。2018年9月4日，就拖欠工资一事，王某向房山区仲裁委申请仲裁。

处理结果：

双方经调解达成北京市某公司向王某支付2018年5月4日至2018年9月

29日工资20000元的协议。

案件评析：

《女职工劳动保护规定》第5条规定用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳而降低其工资、予以辞退、与其解除劳动合同或者聘用合同。本案中王某要求继续履行劳动合同，她与北京市某公司之间依然有劳动关系。公司应当支付其劳动报酬，不得拖欠工资。

处于怀孕、产期、哺乳期期间的女职工依法受到保护。企业应当依法保障三期女职工权益。本案中北京市某公司的行为侵犯了孕期女职工王某的合法权益，经过仲裁员与律师的耐心讲解，北京市某公司了解到现行法律法规的相关规定，意识到其行为侵犯了王某的合法权益，所以最终与王某达成了向其支付2018年5月4日至2018年9月29日工资20000元的协议。

8

用人单位应保障女职工哺乳时间

推荐单位：门头沟区总工会 调解员：王涛

基本案情：

2017年6月10日，梁某入职北京某置业有限公司，担任客服专员职务。因北京某置业有限公司未按法律规定给予梁某哺乳期待遇，梁某于2018年8月20日向北京市门头沟区劳动争议调解委员会申请调解，申请事项为：要求北京某置业有限公司自2018年9月1日至2018年10月4日期间，每日给予1个小时的哺乳时间。

处理结果：

门头沟区劳动争议调解委员会调解员经与北京某置业有限公司沟通，告知其相关法律法规后，北京某置业有限公司同意给予梁某哺乳期待遇，自2018年9月1日至2018年10月4日期间，每日给予1小时的哺乳时间。

案件评析：

因女职工生理特点的特殊性，享

受“三期”待遇，女职工“三期”即孕期、产期、哺乳期。《女职工劳动保护特别规定》指出，对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。而且，根据《女职工劳动保护特别规定》，女职工比较多的用人单位应当

根据女职工的需要，建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室等设施，妥善解决女职工在生理卫生、哺乳方面的困难。

本案中，梁某是“三期”中的哺乳期女职工，北京某置业有限公司违反法律规定，损害了梁某的“三期”权益。调解员经过与用人单位进行普法工作后，用人单位予以配合，使得本案顺利结案，女职工梁某的合法权益得到了保护。

9

孕妇请假不规范被指旷工 工会助其获赔

推荐单位：房山区总工会 案件代理人：温正

基本案情：

胡某为某商场网络部员工，2018年5月14日入职，2018年8月中旬查出怀孕。胡某称，因孕初期身体不适，她致电部门领导请假。休息一周后，单位领导打电话询问身体情况如何，是否可以回去上班。胡某告知身体仍然不适，领导电话告知身体恢复后再去上班即可。2018年10月16日，胡某回到单位上班，领导告知其没有提交请假手续，且其岗位已经新招人员，现在已没

有胡某的岗位。胡某认为，休息已经和领导进行电话请假，现单位无故解除劳动合同没有法律依据，胡某多次与单位协商未果，向房山区工会法律援助中心申请法律援助，法律援助中心依法受理申请，并指派律师为胡某提供法律援助。

单位称胡某是其下属公司网络部门招聘的志愿者，与该公司不存在劳动关系。胡某存在未依法履行请假手续，存在旷工的事实，单位不同意支付违法解除劳动合同赔偿金。

处理结果：

为避免诉累及诉讼风险，经仲裁庭调解，单位同意给付胡某8000元。

案件评析：

对于“三期”女工，是不是单位不可以解除其劳动合同呢？答案是否定的。如果其违反《劳动合同法》第39条中规定，单位依然可以行使解除权。

本案中，胡某怀孕后仅通过电话进行请假，单位又对此事进行挑剔。为

防范这种法律风险，员工在请假时应向单位提交诊断证明、假条，如果患病、孕期中不适等确实需要休息，应向单位履行书面的请假手续，而不是“说一声”就完事了。如果单位不收假条，可进行邮寄送达。

对用人单位来说，应当给予孕期或患病员工更多的帮助和温暖，如果遇到请假手续不规范的情况，要及时告知纠正，而不是趁其不备解除其劳动合同。因为，该行为一旦被认定为违法解除，单位可能会承担更大的损失。

10

劳务派遣女员工权益受保护 不能因怀孕解除合同

推荐单位：平谷区总工会 调解员：韩俊

基本案情：

王某某于2017年8月入职北京某公司，双方签订了劳动合同，月工资2550元，公司为其缴纳了社会保险。2017年9月，王某某被派遣到某幼儿园担任教师。2018年3月，王某某怀孕，但有先兆流产迹象，遵医嘱需要卧床休息。王某某向幼儿园请休病假。经20多

天休养，王某某上班时被告知，公司已派遣新的人员到岗上班，幼儿园没有她的岗位了。她找到公司，公司表示要与其解除劳动合同，不同意她上班。王某某因此提出仲裁申请，要求幼儿园支付2018年5月工资2550元，并继续履行劳动合同。

公司表示，王某某怀孕会影响日后的工作，所以才提前解除了与她之

间的劳动合同。某幼儿园认为，王某某是劳务派遣用工，理应由公司负责赔偿、安排工作。

处理结果：

经过仲裁员与调解员努力，公司与王某某达成调解协议：公司不与王某某解除劳动合同，并向其支付相应报酬。

案件评析：

本案就是一起典型的女职工怀孕后，用人单位单方面无故解除劳动合同引发的纠纷。虽然王某某是劳务派遣工，但法律赋予她的权利理应受到保护。经过调解，公司继续履行与王某某的劳动合同，王某某也接受调解结果，最终实现了案结事了。