



女职工生育二胎 还有30天奖励假期吗？

□本报记者 李婧

女职工生育二胎，产假是98天还是128天？就此问题，四海润元装饰有限公司（以下简称“四海公司”）与女职工宋某产生了分歧。

因为生育二胎后，产假休满98天，宋某没有来单位上班被公司解雇。她申请劳动争议仲裁，得到仲裁支持。

公司不服仲裁裁决，向法院提起诉讼。近日，北京市朝阳区法院对此案进行宣判，支持宋某的索赔请求。

四海公司认为，2018年5月23日宋某产假期满后无正当理由拒不到岗上班，经多次沟通无果，又自行休假9天，且未办理任何请假手续。公司《考勤管理制度》规定：未经批准擅自休假的按旷工处理，无故旷工7天以上，公司有权与劳动者解除劳动合同。据此，解除了宋某的劳动合同。

分歧：
公司认为二胎产妇只有98天产假

宋某不服公司解除其劳动合同的决定，向劳动人事争议仲裁委员会提出申请。2018年8月6日，仲裁委裁决确认四海公司系违法解除劳动关系，应支付宋某违法解除劳动合同赔偿金21000元。

公司不服仲裁裁决。公司认为，依据2018年《女职工劳动保护特别规定》第7条第1款规定，女工产假应为98天。生育二胎的女工，不再享受国家规定的晚婚晚育奖励30天假期。据此，公司认为其行为符合法律规定，拒绝向宋某支付赔偿金。

宋某认为，她是合法生育二胎，生育二胎应与一胎同等对待，产假天数亦应为128天。2018年5月23日至2018年5月31日，她尚处于产假期间，故无需向公司请假。因其有权休产假，故不存在旷工行为。

法院：
二胎产妇也享受生育奖励假

《北京市人口与计划生育条例》第18条规定：“机关、企业

事业单位、社会团体和其他组织的女职工，按规定生育的，除享受国家规定的产假外，享受生育奖励假30天，其配偶享受陪产假15天。女职工及其配偶休假期间，机关、企业事业单位、社会团体和其他组织不得降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。”

根据上述规定，法院认为，北京市企业的女职工，无论生育一胎还是二胎，只要是按规定生育的，都可以享受生育奖励假30天。因宋某生育二胎符合法律规定，其在2018年5月23日至5月31日期间处于产假期间，故四海公司以其在上述期间存在旷工行为为由与其解除劳动关系，缺乏事实及法律依据，属违法解除，应依法向其支付违法解除劳动合同的赔偿金。

案情介绍：

2017年3月，赵先生夫妇以其儿子小赵的名义买了套房子。随后，小赵和其女友小张领了结婚证，在对房子进行了简单的装修后，二人入住新房。但是，谁也没有想到，结婚还不到两年，小赵和小张就因为多种原因，背着赵先生夫妇协议离婚了。离婚后老两口才知道房子在婚内已经变更为儿媳小张的名字，更让他们不能接受的是：在离婚协议中，双方约定：价值230万元的房子归妻子小张所有。儿子竟然把他们用一生的积蓄购买的房子给了前妻小张。气愤之下，赵先生夫妇来到天通苑南法律援助工作站进行咨询，儿子是否有权利处置他们出资购买的房子？

法律分析：

《物权法》规定，不动产物权的设立、变更、转让和消灭，应当依照法律规定登记。不动产物权的设立、变更、转让和消灭，经依法登记，发生效力；未经登记，不发生效力。不动产权登记，由不动产权所在地的登记机构办理。不动产物权的设立、变更、转让和消灭，依照法律规定应当登记的，自记载于不动产权登记簿时发生效力。不动产权登记簿是物权归属和内容的根据。

从上面的法律规定可以看出，对于不动产而言，其权属的确定完全是以登记为条件、以登记簿的内容为依托的。赵先生夫妇使用自己一生的积蓄以儿子的名义购买住房，并在不动产登记簿上使用儿子的名字的行为，在感情上虽然表达了赵先生夫妇对儿子的爱，但在法律上，这一行为的结果是赵先生夫妇的儿子小赵成为了房屋的所有人。

《物权法》第39条规定，所有权人对自己的不动产或者动产，依法享有占有、使用、收益和处分的权利。小赵在离婚协议中将价值230万元的房屋给了前妻小张的行为，只要是其真实的意思表示，就是合法有效的。

婚前父母出资为儿子购房，儿子有权处置房产吗？

求职遭遇乱收费、传销怎么办？

□本报记者 赵新政

近日，读者小董向本报反映说，他和同事小韩都离开了原单位，但他们的求职过程并不顺利。小董说，他遇到一些单位乱收费，小韩险些被骗子骗入传销组织。

对于小董、小韩等求职者的遭遇，北京市盈科律师事务所葛磊律师在接受采访时，对招聘单位乱收费及传销行为的违法性进行了详细的分析，同时，为求职者如何规避和应对此类陷阱提出了建议。

招聘单位乱收费将受处罚

小董说，他原在一家公司从事电工作业。今年春节后，他打算换一个离家比较近的单位上班。起初，他想托熟人介绍一个单位。后来，他看到一则某公司的招聘广告。他按照约定前来应聘时，该公司负责人简单问一下他的基本情况就说录取他了，但要求他办理入职手续前先交清体检费、培训费、押金、岗位稳定金等费用。

事后，小董发现，对他进行面试的所谓公司负责人，其实就是一家中介机构工作人员，而这家中介机构也是尚未办完成立手续的“皮包公司”。

“幸亏我要求到用人单位实地查看，这些骗子才没有骗走我的钱！”小董说。

【法律点评】

葛律师说，招聘单位乱收费，主要是指用人单位或中介机构以用工为名，向求职者收取的报名

费、体检费、培训费、押金、岗位稳定金、资料审核费等费用。而这种行为是违反《劳动合同法》等法律法规的规定的，它同时侵犯了劳动者的合法权益。

为保护劳动者的合法权益，针对用人单位上述“乱收费”现象，《劳动合同法》明确规定：用人单位招用劳动者，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。如此用人单位违反该规定，本法第84条规定：“用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人500元以上2000元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”

【应对措施】

葛律师说，当前，此类招聘诈骗的方法主要是通过一些“皮包公司”与不正规的中介机构合作，先由中介机构以推荐工作为名收取报名费、服务费等，后由“皮包公司”假装招聘员工，收取体检费、服装费、押金等费用，再编织种种理由拒绝求职者上岗或中途辞退。此外，还有一些中介机构会在醒目地点张贴高薪酬、优福利等招聘启事吸引求职者上门，在收取服务费、培训费后便称职位已满，找借口敷衍。

对于此类骗局，求职者一定要谨记找工作并不需要交纳任何费用，对于将先交报名费、培训费等作为条件的面试要谨慎对待。一般来说，即使需要入职体检，通常的做法也是让求职者自

行到相关医院进行，单位不会代收体检费。

对于单位乱收费，《劳动合同法》第79条规定：“任何组织或者个人对违反本法的行为都有权举报，县级以上人民政府劳动行政部门应当及时核实、处理，并对举报有功人员给予奖励。”因此，当求职者自身合法权益受到侵害时，可通过向有关部门进行举报，或者依法申请仲裁、提起诉讼等方式来维护自己的合法权益。

遭遇传销快脱离早举报

小董介绍说，小韩是通过一个同学介绍到一家公司应聘的。奇怪的是，一到该公司就被控制了。对方不仅逼迫小韩交出手机、将其随身携带的钱全部换成商品，还让他与自己的同事、亲友联系，让他们帮助推销相关产品。

“小韩趁看管他的人不备，乘机逃了出来。”小董说，这件事对小韩刺激很大，他觉得自己想凭劳动获得报酬，结果却被人勒索了。因此，他对传销十分反感。

【法律点评】

葛律师说，非法传销是指组织者通过发展人员，要求其缴费或以购买商品等方式取得加入或发展他人的资格，从而牟取非法利益的行为。由于非法传销的社会危害性较大，一直被我国法律所禁止。

国务院2005年颁布实施了《禁止传销条例》，对传销行为的种类与查处机关、查处措施和程

序以及法律责任等做出详细规定。对传销活动的组织者、领导者，《刑法》也将其规定为组织、领导传销活动罪，本罪追究的主要对象是传销的组织策划者，多次介绍、诱骗、胁迫他人加入传销组织的积极参与者。对一般参加者，则不予追究。

【应对措施】

葛律师说，非法传销一般以亲友推荐的途径传播，以轻松赚大钱、无需面试直接上岗为噱头，面试或工作地点都比较偏僻且转换频繁，公司业务不能清晰说明。对此，求职者要了解有关禁止传销的法规，掌握识别传销的基本知识；自觉抵制诱惑，树立勤劳致富、拒绝传销的防范意识。具体来说，要做到以下两点：

一是警惕非法传销行为，切勿让自己陷入传销陷阱。一旦发现自己可能陷入传销活动，可向有关部门举报，寻求公权力机关的救济。我国《禁止传销条例》第6条规定：“任何单位和个人有权向工商行政管理部门、公安机关举报传销行为。工商行政管理部门、公安机关接到举报后，应当立即调查核实，依法查处，并为举报人保密；经调查属实的，依照国家有关规定对举报人给予奖励。”

二是切勿被蒙骗而组织策划领导传销行为。因为《刑法》对传销的组织策划者规定了较高的刑事处罚，情节严重的最高可被判处五年以上的有期徒刑并处罚金。



昌平区司法局