

# 2019年北京工会维护女职工权益十大案例及评析

## 1

### 女职工产假工资按照什么标准支付?

推荐单位:

东城区总工会

调解员:刘万勇 苏婉婷

基本案情:

2019年12月,东城区劳动争议调解中心(以下简称“调解中心”)收到李女士的调解申请。李女士称2007年1月进入某公司制造部工作,其后不久怀孕,次年3月,育有一女。经公司批准,休了为期6个月的产假。李女士怀孕期间、生育期间及哺乳期间,公司给李女士降了一级基本工资,公司人事部认为这是公司规章制度。李女士不服,向调解中心提出调解申请。

调解员对公司进行释理说法,告知法律规定女职工产假期间的生育津贴即为产假期间工资,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。北京市还特别规定生育津贴低于本人工资标准的,差额部分由企业补足。同时告知公司给员工缴纳社会保险是公司的法定义务,敦促公司及时补缴,并劝说公司妥善处理此次事件,履行其法定义务。

处理结果:

经调解,公司承诺按照李女士正常出勤工资向其补发产假期期间的工资差额。

案件评析:

《女职工劳动保护特别规定》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。因此,企业应当按照女职工正常出勤情况下的月工资向产假期间女职工发放工资。根据《北京市企业职工生育保险规定》,生育津贴低于本人工资标准的,差额部分由企业补足。由于产假工资待遇高于产假天数以外的医疗期工资待遇,同时产假期间还享受生育保险待遇,因此产假天数的增加,企业未参加生育保险的代价会增加。所以企业依法给员工缴纳社会保险,不仅保障了员工合法权益,也降低企业的损失。

## 2

### 单位能否以劳动者未如实告知婚姻状况为由解聘?

推荐单位:

西城区总工会

调解员:王天任

基本案情:

2019年2月底,郭某(女)应聘某公司人事专员,郭某在填写求职登记和入职登记表时,婚姻状况均填写未婚。2019年3月4日,郭某与公司签署了为期五年的劳动合同。作为该合同附件的《员工手册》规定,员工(女)入职时,须向公司提供结婚证原件在内的各项材料,并规定员工如有隐瞒或者虚假,公司有权立即与其解除劳动合同。2019年8月19日,郭某因怀孕后先兆流产,向公司请假二周,并应公司的要求向公司提交了结婚证原件及复印件,从结婚证上显示,郭某于2018年10月1日即登记结婚。2019年9月4日公司以郭某隐瞒真实婚姻状况,违反了双方签订的《劳动合同》和《员工手册》的规定为由,解除与郭某的劳动合同。

郭某2019年9月11日向某区劳动和人事争议仲裁委员会提起劳动争议仲裁,仲裁委员会支持了郭某的仲裁请求。用人单位不服向一审法院起诉。

在仲裁、诉讼阶段,该用人单位表示,如果在面试时或者签订劳动合同前公司知晓其已婚,公司就不可能与其签订劳动合同。而且郭某隐瞒真实婚姻情况,违反了《劳动合同》和《员工手册》的规定,公司有理由解除劳动合同。郭某认为,她之所以隐瞒真实的结婚状况,是担心公司拒绝录用已婚女性。她认为,婚姻状况是个人隐私,其有权拒绝告知公司,要求继续履行劳动合同。

处理结果:

法院判决,驳回公司的诉讼请求,判决继续履行劳动合同。

案件评析:

除法律明确规定的情形外,用人单位与劳动者关于单方解除劳动合同的特别约定,应属无效。从人事专员工作岗位来看,郭某的婚姻状况既不会影响公司的正常经营管理,也不会影响郭某正常履行合同,不属于与劳动合同直接相关的事务,因此,郭某隐瞒真实婚姻状况不构成严重违反公司规章制度,也不构成以欺诈手段使公司在违背真实意思表示的情况下订立劳动合同。因此,公司不享有单方劳动合同解除权,其应当继续履行与郭某的劳动合同。同时,如果公司明确将未婚作为聘用员工的条件,构成就业歧视,也不能与郭某解除合同,公司的解除行为违法。

## 3

### 申请一次性工伤医疗补助金职工主动解除劳动关系是前提

推荐单位:

朝阳区总工会

调解员:杨维琛

基本案情:

女职工王某2011年4月18日工作时被机器绞伤,2011年8月22日认定为工伤六级,于2014年达到法定退休年龄,劳动关系终止。2019年王某申请仲裁,要求单位支付一次性工伤医疗补助金、护理费、伙食补助费、一次性伤残就业补助金。单位称,按照《工伤保险条例》的规定,单位只应承担一次性伤残就业补助金,其他费用均由工伤保险基金负责支付。而获取一次性工伤医疗补助金的条件是工伤职工本人提出与用人单位解除或者终止劳动关系,但王某怕影响今后索赔,一直拒绝。

调解员充分理解王某的遭遇,对其进行了情绪安抚和疏导,并向其阐明法律规定,最终经过反复协调,双方签订调解协议。

处理结果:

通过调解,双方达成协议如下:1.用人单位在调解协议签订起10日内向王某支付一次性伤残就业补助金;2.王某按照工伤保险基金要求出具材料,用人单位配合办理一次性工伤医疗补助金等的申领。

案件评析:

本案王某认为如果提交主动解除劳动关系的材料会使其权利受损,且是单位不配合才导致无法享受工伤待遇,因此对单位有抵触情绪。调解员从法律角度告知王某,其主张的权利中,除一次性伤残就业补助金属于用人单位负担的义务外,其他项目支付主体均为工伤保险基金,也就意味着无论是仲裁还是诉讼,其他事项均会被驳回。一次性工伤医疗补助金的支付条件是王某提供有其亲笔签名的主动解除劳动关系证明,这是法律规定,而非单位故意苛责王某。因王某个人原因或其提交的材料存在问题导致社保基金未审批通过的,其应提起行政诉讼。

调解员又从情绪上对王某及其家属进行疏导,表达对其承受的痛苦的理解,也正因为如此更希望能够通过调解帮助他们尽快摆脱诉累,获得应享受的权益。在调解员的努力沟通下,王某及其家属与单位接受了调解方案,最终签署调解协议结案。

## 4

### 单位因与职工有矛盾解聘其同单位女友合法?

推荐单位:

丰台区总工会

调解员:李思思

基本案情:

王某,女,27岁,2019年1月2日入职某公司,担任产品运营专员职务。其男友唐某随后也应聘至该公司工作。后唐某与单位发生争议。单位领导让王某选择,要么与唐某断绝来往,要么和唐某一同离职,王某一直没有同意。

2019年10月15日,唐某在和单位谈及如何解除劳动关系时未能达成一致意见,遭到单位人员围攻,王某随即报警。单位认为王某报警行为影响单位声誉,给单位造成不良影响,于是于同日向王某作出《关于解除王某劳动合同的通知》,解除的理由为王某动手打人、违反《员工行为守则》、严重损害公司声誉、不服从上级指挥等。王某认为单位的行政行为违法,提起劳动争议仲裁,并申请了法律援助。

处理结果:

仲裁委最终裁决,该公司违法解除劳动合同,应支付赔偿金。

案件评析:

首先,本案是一起典型的单位违法解除劳动关系的案件,根据《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(一)》第十三条规定,因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定发生的劳动争议,用人单位负举证责任。北京某国际酒店有限公司就解除劳动合同的理由承担举证责任。《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(一)》第十三条规定,当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的,由负有举证责任的当事人承担不利后果。北京某国际酒店有限公司没有提供库房管理规定,没有提供转酒行为是孟某所为的证据,更重要的是没有提供因转酒行为造成损失90万元的证据。北京某国际酒店有限公司与孟某解除劳动合同的行为缺乏事实依据,构成违法解除劳动合同,仲裁委裁决支持孟某的主张。所以,仲裁委结合双方证据最终支持了申请人的请求。

## 5

### 仓库丢货库管员被开单位因拒绝出示监控败诉

推荐单位:

石景山区总工会

调解员:胡建新

基本案情:

出生于1971年的孟某,在2019年2月23日入职北京某国际酒店有限公司,担任库房管理员。2019年9月11日酒店库房转出300箱酒,总价90万元。酒店认定是孟某在公司不知情的情况下私自从库房将酒转出,在扣发工资的同时,于2019年11月2日将其辞退。孟某申请仲裁请求酒店支付工资,并支付违法解除劳动合同赔偿金和未休年假工资。关于转酒的事实,孟某称是酒店负责人所为,与其无关。酒店表示存在监控视频资料,但明确表明在仲裁庭上不予提供。

处理结果:

仲裁裁决酒店支付孟某2019年9月1日至10月31日工资8000元;支付违法解除劳动合同赔偿金8000元;支付6天未休年假工资2206.9元。

案件评析:

依据《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(一)》第十三条规定,因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定发生的劳动争议,用人单位负举证责任。北京某国际酒店有限公司就解除劳动合同的理由承担举证责任。《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(一)》第十三条规定,当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的,由负有举证责任的当事人承担不利后果。北京某国际酒店有限公司没有提供库房管理规定,没有提供转酒行为是孟某所为的证据,更重要的是没有提供因转酒行为造成损失90万元的证据。北京某国际酒店有限公司与孟某解除劳动合同的行为缺乏事实依据,构成违法解除劳动合同,仲裁委裁决支持孟某的主张。

(下转第7版)