

新人刚入职就怀孕，单位要求降薪；已婚女为规避职场歧视，谎称未婚应聘，入职后因怀孕被解聘；哺乳期女职工收到公司邮件，工作地点由北京改为南京，不同意就按旷工处理……这些侵犯女职工合法权益的案件在职场上并不鲜见。

近日，经过对工会调解和法援案件进行筛选，北京市总工会女职工委员会、权益工作部、市总工会法律服务中心与《劳动午报》共同推出“2019年北京工会维护女职工权益十大案例”，代理人、调解员对这些案件逐一评析，以期为广大女职工答疑解惑，帮助职场女性依法维护自身权益。

(上接第6版)

6

单位变更工作地点“三期”女职工受保护

推荐单位：

门头沟区总工会

调解员：陈雨萌

基本案情：

张某，2015年5月9日入职到南京某家电公司（以下简称“A公司”），职务是市场助理。双方签订了两次固定期限劳动合同，合同约定工作地点为“全国”，张某实际工作地在北京。2019年1月28日，张某产假结束，现处于哺乳期，A公司称因该公司在北京的业务取消，张某的岗位随之取消。该公司于2019年6月9日向张某邮箱发送邮件，内容为要求张某2019年6月10日到南京公司办理报到手续。2019年6月9日，张某回复电子邮件，称因尚处于哺乳期不同意调整工作城市。2019年6月12日，A公司向张某再次送达限期报到通知书，对张某的回复作出申明：要求张某于2019年6月17日到该公司总部（南京）报到上岗。2019年6月16日，张某对该通知作出回复，不同意跨省变更工作地点。2019年6月25日，A公司向张某送达解除劳动合同通知，以旷工为由，于2019年6月25日解除劳动合同。

张某于2019年7月5日向石景山区劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请。

处理结果：

仲裁裁决，A公司向张某支付违法解除劳动合同赔偿金及工资。

案件评析：

我国法律对“三期”女职工保护有特别规定，如《女职工劳动保护特别规定》第五条规定，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、与其解除劳动合同或者聘用合同。《劳动合同法》第四十二条中规定，女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。同时，本案双方签订的劳动合同，宽泛约定工作地点是“全国”，参考《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》的内容，应视为确定北京为具体的工作地点。因此A公司属于违法解除劳动合同。

7

不同意离职被“搁置”49岁女职工维权成功

推荐单位：

怀柔区总工会

调解员：郑青玉

基本案情：

丁大姐于2010年12月入职某人力资源公司，双方签订了至2018年6月底终止的劳动合同，由该人力资源公司将她派遣至某饮料公司工作，岗位为流水线生产工。2016年底，人力资源公司与饮料公司变更合作模式，有关岗位工作不再由人力资源公司向饮料公司输送派遣员工，而是饮料公司直接将生产线的部分业务整体外包给该人力资源公司。2017年7月底，人力资源公司与饮料公司的外包协议到期，双方停止合作关系。人力资源公司要求丁大姐向其提交离职申请，并承诺收到离职申请后公司会安排丁大姐另与一食品公司签订新的劳动合同。丁大姐认为人力资源公司的做法不符合法律规定，予以拒绝。人力资源公司就此不再给丁大姐提供工作岗位，直至劳动合同期满。丁大姐因此向工会申请法律援助，要求公司支付经济补偿金。

处理结果：

经过仲裁和一审，法院判决支持了丁大姐提出的终止劳动合同，公司支付经济补偿金2万余元的诉讼请求。

案件评析：

根据《劳动合同法》，在劳动合同期满时，终止固定期限劳动合同的，除非用人单位维持或者提高劳动合同约定条件要求与劳动者续订劳动合同而劳动者不同意续订的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。本案中，丁大姐因拒绝人力资源公司的离职要求而不被安排工作，直至劳动合同期满后，人力资源公司也未向丁大姐提出续订劳动合同的邀请。因此，人力资源公司与丁大姐之间的劳动合同终止，公司应当向丁大姐支付经济补偿金。

8

公司扣下部分生育津贴产妇维权获支持

推荐单位：

延庆区总工会

调解员：阮作林

基本案情：

高某于2018年3月1日入职北京某公司，担任销售副主管职位。双方签订的劳动合同约定：高某的基本工资为每月5000元，另有绩效提成，工资发放时间为每月15号。工作期间，公司为高某缴纳了社会保险。高某生下一对双胞胎后，于2018年9月从公司申请领取生育津贴。2018年9月7日，经社保机构核准，高某应得的生育津贴金额为26781元，发放方式为单位代发，但社保机构将生育津贴支付给公司后，公司仅支付了人民币16000元给高某，另有10781元未支付。2019年7月1日，公司以经营不善为由与高某解除了劳动关系，但没有足额支付高某应得生育津贴及经济补偿金。2019年7月25日，高某向仲裁委提起仲裁，要求公司支付工资差额、经济补偿金和生育津贴。

处理结果：

仲裁委认定公司在没有证据证明其确有经营困难的情况下，擅自以经营困难为由与高某解除劳动合同，不符合法律规定的可以解除劳动合同的情形，因此，公司构成违法解除，支持了高某要求经济补偿金的请求。另外，对于生育津贴，其实际权利人为职业妇女，公司仅能履行代付的职责，无权扣留，因此，支持了高某要求公司足额支付生育津贴的请求。

案件评析：

生育津贴是指国家法律、法规规定对职业妇女因生育而离开工作岗位期间，给予的生活费用。本案中，社保机构虽然将生育津贴拨付给了用人单位，但该笔费用真正的受益人为女职工，用人单位在这个过程中仅是充当领取及转付的角色，应当将全部津贴依法足额支付给女职工。实践中，有时会发生用人单位收到生育津贴后，不付或少付的情形，面对这种情况，女职工有权向仲裁委提请仲裁，要求单位足额支付全部津贴。

9

公司违法停缴孕妇社保应支付生育津贴

推荐单位：

经济技术开发区总工会

调解员：夏瑞

基本案情：

女职工王某于2017年10月30日入职某电商公司担任电商客服，签订劳动合同期限至2020年12月20日，约定工资为基本工资3000元加补助、绩效，享有五险一金待遇。入职后第二个月，公司开始拖欠工资。王某在产检过程中发现患有妊娠期合并糖尿病，并随时会发生低血糖晕倒的可能，医生建议在家休养，于是向公司请病假，并将病假条送到公司。后公司停发病假期间工资，并将其社保停缴。2018年7月15日王某住院分娩，却被告知无法使用社保卡，王某与公司联系，公司拒绝沟通。因公司停缴社保，造成王某无法报销住院期间医疗费，后期也无法申请生育津贴。于是，王某向仲裁委申请公司支付相关费用。

处理结果：

经仲裁审理，最终裁决被申请人支付申请人产检费、住院费、生育津贴共计22982.94元。

案件评析：

依据《女职工劳动保护特别规定》第八条，女职工产假期间的生育津贴，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。女职工生育或者流产的医疗费用，按照生育保险规定的项目和标准，对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，由用人单位支付。根据《北京市企业职工生育保险规定》第二十三条，企业未按照本规定参加生育保险的，职工生育保险待遇由企业按照本规定的标准支付。第十二条，生育保险基金支付范围包括：（一）生育津贴；（二）生育医疗费用；（三）计划生育手术医疗费用；（四）国家和本市规定的其他费用。因此，本案中被申请人违法停缴社保，应承担申请人相关生育保险待遇。

10

劳动合同两次续约后未签无固定期限合同 职工维权获支持

推荐单位：

市总工会法律服务中心

调解员：穆伟 姬藏国

基本案情：

女职工李某与某能源公司分别签订了2008年11月20日至2011年11月30日、2011年12月1日至2017年11月30日连续两次固定期限劳动合同，但是自劳动合同届满次日2017年12月1日开始，该公司未与其签订无固定期限劳动合同。双方在劳动合同中约定，李某的工作岗位为企业发展研究部部长，后来公司让李某进行农业产品方面的调研工作。李某认为公司单方面变更了其工作岗位，李某不同意变更，仍在原岗位工作。后公司以李某拒不执行工作安排为理由对其做出了两次一般违纪的处理，从而认定其构成严重违纪的情形。2018年5月11日，公司向李某送达《解除劳动合同通知书》。李某向朝阳区劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求撤销解除劳动合同通知书，恢复劳动关系并按原劳动合同的约定继续履行劳动合同，签订无固定期限劳动合同、支付未签无固定期限劳动合同二倍工资差额。

处理结果：

经审理，仲裁委裁决，公司与李某签订无固定期限劳动合同；支付李某2017年12月1日至2018年5月10日期间未签无固定期限劳动合同双倍工资差额。

案件评析：

李某与公司争议的根本原因是双方未就工作职责、工作内容及履行方式达成一致，公司在未就上述争议进行过处理的情况下，就对李某不执行工作安排这一事项作出了两次一般违纪的处理，从而认定李某构成严重违纪的行为，实属不妥。李某要求公司撤销解除劳动合同通知书，恢复劳动关系，继续履行劳动合同的请求，得到了仲裁委的支持。

另外，根据《劳动合同法》的规定，该公司与李某已连续订立了二次劳动合同，李某要求公司与其订立无固定期限劳动合同的请求符合法律规定。虽然公司主张因李某的原因致使双方未能继续签订劳动合同，但公司未就李某拒绝签订劳动合同做出相应处理，公司应当承担不利后果。