

“三期”女职工享有哪些特殊权益?

对处于孕期、产期、哺乳期即“三期”的女职工，《劳动合同法》《女职工劳动保护特别规定》等法律法规均作出了明确且特殊的保护性规定，赋予了她们一系列特殊权利。然而，在现实中，女职工因“三期”问题与用人单位没少发生纠纷。究其原因，主要是用人单位未依法办事造成的。那么，“三期”女职工享有哪些主要的特殊权利呢？以下5个案例通过以案说法的方式给出了明确答案。

【案例1】 怀孕女工不胜任工作，公司无权解除劳动合同

王某担任公司销售经理，双方在劳动合同中约定：王某的绩效工资与月度销售任务完成情况挂钩，若连续3个月未能完成销售业绩，公司有权解除劳动合同。2021年9月，王某怀孕，由于身体原因，她连续几个月未能完成销售任务。2022年1月，公司以王某不胜任工作为由，提前30日通知王某解除其劳动关系。

那么，公司的做法对吗？

【点评】

用人单位不得解雇工作业绩欠佳的怀孕女工。

《劳动合同法》第40条第2项规定，劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作的，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，可以解除劳动合同。该规定属于预告辞退。但是，本法第42条对预告辞退作出了限制性规定，即对无法定过错情形的“三期”女职工不得预告辞退。

本案中，王某在怀孕期间虽不能胜任工作，但该客观事实不属于法律上规定的过错，公司不能直接解雇王某。即使王某经公司培训或调岗后仍不能胜任工作，公司也无权将其解雇。面对公司违法解雇行为，王某可依据《劳动合同法》第87条规定，要求公司纠正错误，继续履行劳动合同，也可以要求公司按经济补偿标准的二倍向她支付赔偿金。

【案例2】 不知怀孕情况下终止劳动合同，应当恢复

劳动合同到期前2天，公司通知刘女士办理工作交接和离职手续。尽管刘女士仍希望续签劳动合同，但在公司不同意的情况下，双方签署了终止劳动关系协议。此后，刘女士领到了2万元的经济补偿金。离职后的第3天，

刘女士因身体不适前去就医，经检查方知自己已怀孕5周。得知这一情况，刘女士立即联系公司要求恢复劳动关系，但被拒绝。那么，刘女士的要求法律支持吗？

刘女士有权请求恢复劳动关系。

【点评】

刘女士有权请求恢复劳动关系。

《劳动合同法》第45条规定，女职工在孕期、产期、哺乳期内劳动合同期限届满时，用人单位应当将劳动合同的期限顺延至孕期、产期、哺乳期期满为止。该规定表明，劳动合同是否应当延续，并不以用人单位对女职工怀孕是否知情为前提，而是基于女职工的怀孕事实。本案中，公司虽然在作出终止劳动合同决定时不知道刘女士怀孕，但在此之前刘女士怀孕属于客观事实，所以，公司应当与其恢复劳动关系至哺乳期届满。

在公司拒绝恢复劳动关系的情况下，刘女士可自知道怀孕之日起1年内申请劳动仲裁，由仲裁裁决双方继续履行劳动合同。如果劳动合同已经无法履行，比如，刘女士的原岗位已被他人替代，双方又无法就新岗位达成一致意见，那么，刘女士可以变更仲裁请求，要求公司按经济补偿金标准的2倍支付赔偿金。

【案例3】 企业要求提前结束产假，女工有权拒绝

企业要求提前结束产假，女工有权拒绝

张某于2021年12月18日开始休产假。由于休产假的员工有好几位，导致公司人手不足，公司于2022年3月研究决定：所有女工的产假减少1个月，增发50%的工资作为补偿；如果拒不执行公司的规定，减半发放产假工资。张某在收到公司的提前上班通知后，内心十分矛盾。如果按公司要求提前上班，来不及找保姆，孩子无人带。张某想知道，如果不执行公司的决定，是否会产生不利后果。

【点评】

公司无权缩短女职工产假期

限。

《女职工劳动保护特别规定》第7条第1款规定：“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。”另外，各省还规定女职工可享受一定天数的奖励产假。由于女职工产假天数实行法定制，所以，除非女职工本人自愿，用人单位不得以任何理由加以剥夺或者减少。

本案中，公司用规章制度的形式克扣女职工产假是违法的，张某有权拒绝，同时，公司不得减发其工资。对此，《妇女权益保障法》第二十七条第一款规定：“任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。但是，女职工要求终止劳动（聘用）合同或者服务协议的除外。”

【案例4】 减轻“三期”女职工劳动强度，可调岗但不能降薪

减轻“三期”女职工劳动强度，可调岗但不能降薪

俞某是一名库管员，每天要做整理物品的体力活。2021年8月，俞某怀孕。几个月后，因身体乏力，医院给俞某出具了不宜继续从事繁重体力劳动的证明。于是，公司安排俞某到办公室管理档案，同时将其工资由每月6500元降至4500元。俞某认可公司的调岗安排，但不认可降薪决定。

那么，将“三期”女职工调整到相对较轻岗位后，能降低其工资吗？

【点评】

公司降低俞某的工资构成违法。

《女职工劳动保护特别规定》第5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、与其解除劳动或者聘用合同。”第6条第1款规定：“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。”因此，用人单位应当对“三期”女职工给予充分的照顾，对女职工因“三期”致使工作受到一定影响的，应具有容忍度。在减轻劳动量时，工资水平应维持不变；在安排其他轻松岗位后，一般也不能执行薪随岗降的原则。

本案中，俞某有权要求公司补足其工资差额。如果公司不同意，俞某可向劳动监察部门投诉解决，也可以直接申请劳动仲裁。

【案例5】 生育津贴低于实际工资，单位有义务补足差额

生育津贴低于实际工资，单位有义务补足差额

吴某是一家商贸公司职工，每月工资5500元。半年前，她因生孩子休了产假，可产假期间每月只拿到4500元的工资。经多方打听，吴某才得知公司没有按她的实际工资缴纳生育保险费。

那么，吴某有权要求公司补足相应的差额吗？

【点评】

吴某有权要求公司补足差额。

《社会保险法》第56条规定：“生育津贴按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发。”据此，由生育保险基金支付的生育津贴可能等于、高于或低于女职工产假前的工资标准。本案中，由于公司是按照其全员月平均工资4500元作为缴费基数，所以，吴某每月只能从生育保险基金中领取4500元。

《妇女权益保障法》第27条第1款规定，任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资。《女职工劳动保护特别规定》第8条第1款规定：“女职工产假期间的生育津贴，……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。”这些规定表明，生育津贴应当与女职工产假前工资标准一致。因此，吴某产假期间的工资差额部分1000元应当由公司予以补足。

潘家永 律师

醉酒后免费搭载他人是否构成好意同乘?

编辑同志：

我下班后在步行回家途中，遇到醉酒驾驶摩托车的刘某。刘某出于好心，愿意顺路带我回家且不收任何费用。期间，我因摩托车掉入山谷而严重受伤。经查，刘某100毫升血液中酒精含量达210毫克，被交警部门认定承担事故的全部责任。面对我的索赔，刘某以其系好意同乘为由予以拒绝。

请问：刘某究竟应否承担赔偿责任？

读者：赵琳琳

赵琳琳读者：

刘某应当承担赔偿责任。

《民法典》第一千二百一十七条规定：“非营运机动车发生交通事故造成无偿搭乘人损害，属于该机动车一方责任的，应当减轻其赔偿责任，但是机动车使用人有故意或者重大过失的除外。”与之对应，好意同乘是指不是出于盈利目的而无偿搭载他人，如果发生交通事故，应当减轻赔偿责任，意在提倡良好的社会道德风尚。

好意同乘构成要件是：司机之举系出于好意的无偿的帮助行为；司机对事故发生具有过错；司机必须没有故意或重大过失，因为司机虽然是免费搭载别人，但也有最起码的安全保障义务，不得因严重观察不周、驾驶措施失当导致重大侵权损害，必须具备驾驶资格这一基本前提。

《道路交通安全法》第九十一条规定：“饮酒后驾驶机动车的，处暂扣六个月机动车驾驶证，并处一千元以上二千元以下罚款。”刑法第一百三十三条之一也指出：“在道路上驾驶机动车，有下列情形之一的，处拘役，并处罚金：（一）追逐竞驶，情节恶劣的；（二）醉酒驾驶机动车的……”即酒后驾车为法律所禁止，甚至醉酒驾车需要追究刑事责任。

根据《车辆驾驶人员血液、呼气酒精含量阈值与检验》规定，100毫升血液中酒精含量达到20-80毫克的驾驶员即酒后驾车，80毫克以上为醉酒驾车。本案中，刘某在100毫升血液中酒精含量高达210毫克、不具备驾驶资格的情况下，明知自己的行为构成犯罪，明知极易导致交通事故却听之任之。其虽然不希望造成他人损害，但对损害的发生明显具有间接故意。正因为如此，本案不符合好意同乘条件，刘某应当承担赔偿责任。

不过，《民法典》第一千一百七十三条规定：“被侵权人对同一损害的发生或者扩大有过错的，可以减轻侵权人的责任。”本案中，你自己明知刘某醉酒仍然搭乘，也应承担一定责任。

颜梅生 法官

擅自为同事顶班受伤，是否构成工伤?

近日，读者刘美琳向本报咨询说，今年春节假期届满后，她的同事邱某因有事无法按时到岗。为不影响工作，邱某让她顶替一个班，且要求她保密，不让领导知道。她碍于情面，答应了邱某的请求。不料，她在工作时不慎摔倒受伤。由于她无力承担医疗费用，加之公司没有为她办理工伤保险，所以，当她要求公司垫付医疗费时，公司称她系擅自顶班受伤，该情形不能构成工伤，故不予以报销。

她想知道：公司的理由成立吗？

法律分析

公司的理由不能成立。

首先，刘美琳的情形符合工伤的构成要件。《工伤保险条例》第十四条第（一）项规定“在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的”，应当认定为工伤。即就职工所受到的事故伤害，能否被认定为工伤，关键取决于是否符合“工作时间”、“工作场所”、“因工作原因”三个要件。

与之对应，本案情形与上述规定想吻合：一方面，刘美琳系

在工作时受伤，具备时间要素；另一方面，刘美琳受伤发生在工作场所，具备地点要素；再一方面，刘美琳因为工作不慎摔倒。在这种情况下，虽然刘美琳系擅自顶班，但这并不排除其具有公司职工的身份、所从事的工作同样是为了公司的利益，照样能为公司产生经济效益，且其顶班上班出自善意。

其次，公司应当承担赔偿责任。《工伤保险条例》第六十二条规定：“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用

人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”

《社会保险基金先行支付暂行办法》第六条规定：“职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，用人单位应当采取措施及时救治，并按照规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”

基于以上规定，因公司没有履行行为刘美琳办理工伤保险的法定义务，所以，公司应当参照工伤保险待遇项目和标准向刘美琳支付相关医疗费用。

颜东岳 法官