

法律对“三期”女职工有哪些特殊保护？

迎接新生命的到来本应充满甜蜜和喜悦，但总有一些职场女性却为此烦恼。由于女职工怀孕、生育、休产假势必会对工作产生一定影响，所以，处于孕期、产期、哺乳期即“三期”期间的她们要么被用人单位扣减工资，要么被逼加班或上夜班，甚至遭遇解雇。面对这些问题，女职工该如何维护自身合法权益呢？本文结合相关案例，详细阐释了法律对“三期”女职工的劳动保护规定。

【案例1】

正常产检时间应计入劳动时间，公司无权扣工资

王女士是公司质检员。2022年12月底，经医院检查确认其怀孕3周。为了生出一个健康的宝宝，她遵医嘱每月请假做产检2次。但在月末核算工资时，公司竟将其产检时间视为事假，扣发了相应的工资。她想知道：公司的做法合法吗？

【点评】

《女职工劳动保护特别规定》第6条规定：“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。……怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。”根据该规定，女职工正常产检期间虽未向用人单位提供劳动，但也应当按照出勤对待，不能按病假、事假、旷工处理。同时，用人单位应当按照正常工资标准向女职工发放产检期间的工资。

本案中，王女士进行产前检查是其正当权益，所需时间应当计入劳动时间，公司将其产检请假视为事假并扣发相应的工资于法无据，应予纠正。对于公司的错误做法，王女士应及时提出异议，若无法协商解决，可以通过向劳动监察机构投诉、申请劳动仲裁、起诉等方式进行权利救济。

【案例2】

劳动强度虽减轻，工资水平不能降

俞某是一名库管员，每天上班时整理物品是一种体力活。她在怀孕几个月后，因身体有诸多不适前往医院就医，医院给她出具了不适宜继续从事繁重体力劳动的证明。随后，公司安排她去当接线员，同时将工资由每月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，公司的做法对吗？

【点评】

公司降低俞某的工资的做法是违法的。

《妇女权益保障法》第48条规定：“用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇，限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务，辞退女职工，单

方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。”《女职工劳动保护特别规定》第5条也有相同规定。这表明，用人单位应当对“三期”女职工给予充分的照顾，对因“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、调整适宜岗位后或者休产假期间，工资水平应维持不变。

本案中，俞某有权要求公司补足工资差额。如果公司拒不改正错误，俞某可以向劳动监察部门投诉解决，也可以申请劳动争议仲裁。

【案例3】

“三期”之内合同期满，合同期限自然延续

2020年12月1日，小李入职某公司任客服专员，双方签订了为期2年的劳动合同。在合同履行期间小李怀孕，至合同期满时即2022年11月30日，其已怀孕3个多月。但在此时，公司以劳动合同期满为由终止小李的劳动合同，而小李想继续在公司做客服或到其他岗位工作。因双方协商未果，小李申请劳动仲裁，要求继续履行劳动合同。经审理，仲裁机构裁决双方继续履行劳动合同至小李哺乳期满。

【点评】

根据《劳动合同法》第42条、第45条规定，女职工在孕期、产期、哺乳期，且不存在《劳动合同法》第39条规定的过错情形时，用人单位不得解除其劳动合同；劳动合同期满，女职工仍处于孕期、产期、哺乳期的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止，即自动延续至孕期、产期和哺乳期期满为止。用人单位违反上述规定的，属于违法解除或者终止劳动合同。本案中，公司的做法显然违法。

《劳动合同法》第48条规

定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第87条规定的二倍支付赔偿金。”本案中，由于小李要求继续履行劳动合同，仲裁委也认为公司有条件继续履行双方的劳动合同，故裁决支持了小李的诉请。

【案例4】

劳动时间有特别规定，单位应当严格遵守

孙女士在公司一家门店担任副经理职务。根据合同约定，她每周上3个下午班和3个夜班，夜班时间为19时到24时。2022年8月，孙女士休产假。产假结束后，公司将她调至另一家门店，并通知其仍需值夜班。

孙女士认为在哺乳期上夜班有诸多不便，在多次沟通无果后，遂递交辞职书，但收到公司开具的离职证明时发现，离职原因被写成“因个人原因解除劳动合同”，致使其无法领取失业保险金，而且公司也拒绝支付给经济补偿金。那么，孙女士该如何是好呢？

【点评】

对于“三期”女职工的劳动时间，法律实行限制性保护。其中，《女职工劳动保护特别规定》第6条、第9条分别规定：对怀孕7个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间；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。

本案中，公司强行安排孙女士在哺乳期内上夜班，这属于拒不

提供特殊劳动保护的性质。根据《劳动合同法》第38条、第46条的规定，用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件，劳动者解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。因此，孙女士除有权要求公司重新出具离职证明外，还可以主张经济补偿金。

对于“三期”女职工的劳动保护，除上述涉及到的工资待遇保护、解雇保护、劳动合同期限延续保护、劳动时间限制保护外，根据法律法规的规定，还有以下诸方面的特殊保护：

岗位禁忌保护。即禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动，不得安排女职工在怀孕期间、哺乳期内从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期、哺乳期禁忌从事的其他劳动。

生育休息保护，即享受法定产假。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。女职工怀孕未满4个月流产的，享受15天产假；怀孕满4个月流产的，享受42天产假。除国家层面规定的上述产假期外，各省还规定了30天至90天不等的生育奖励产假。

哺乳时间保护。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。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。

潘家永 律师

女职工未提前申请生育医疗公司扣除奖金违法

案情简介

2020年4月10日，王某入职北京一家医疗公司从事化验室技师工作。双方在劳动合同中约定其月工资为基本工资4500元+绩效奖金，次日，王某应公司安排学习了企业规章制度。其中，《行政管理制度》第27条规定：“女职工怀孕前需提交生育申请，如未提交申请而怀孕者，给予扣除14个月奖励性绩效。新来女职工需要工作满一年后，方可提交生育申请。”

2021年5月7日，王某顺利分娩。同年8月25日，王某结束产假恢复出勤。

2022年4月1日，医疗公司制作绩效考核表，该表显示王某2021年9月1日至2022年3月31日期间的绩效奖金为14123元，王某对此表示认可。

2022年4月8日，医疗公司向王某发送《通知》。该《通知》载明：“由于王某违反公

司规章制度，未提前提交生育申请，公司酌情自2021年9月起扣除其奖励性绩效7个月。”王某不认可该《通知》内容并向劳动争议仲裁机构申请仲裁，要求裁决医疗公司向王某支付2021年9月1日至2022年3月31日期间的绩效奖金14123元。

处理结果

经审理，仲裁委裁决医疗公司支付王某2021年9月1日至2022年3月31日期间绩效奖金14123元。

案例评析

《劳动合同法》第四条规定：“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。”本案中，医疗公司在规章制度中规定女职工怀孕需先提交申请，侵害了王某的生育权，违反了相关法律规定，应属于无效条款。在此情况

下，医疗公司依据无效条款扣除王某的绩效奖金于法无据，仲裁委依法予以纠正，裁决医疗公司向王某支付2021年9月1日至2022年3月31日期间绩效奖金14123元是正确的。

仲裁委提示

《妇女权益保障法》第四十四条规定：“用人单位在录（聘）用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中应当具备女职工特殊保护条款，并不得规定限制女职工结婚、生育等内容。”实践中，有些单位与此背道而驰，为了自身经济利益限制女职工生育，该做法既违反法律规定又违背公序良俗，女职工遇到这种情形有权向工会、仲裁及法院等部门寻求权利救济，相关部门有权予以纠正。

大兴区劳动人事争议仲裁院 杨佳

退休职工能与用人单位建立劳动关系吗？

常律师：

您好！

我今年52岁，退休后继续留在本单位工作。但是，单位要求我签订退休返聘协议，而不再是劳动合同。我向单位提出异议，单位人事告诉我对于超过法定退休年龄的人员，双方之间不存在劳动关系，因此签署的合同不再是劳动合同。

请问：单位的说法是否符合法律规定？

答：

《劳动合同法》第四十四条规定：“有下列情形之一的，劳动合同终止：……（二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的。”《劳动合同法实施条例》第二十一条规定：“劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。”《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十二条规定：“用人单位与其招用的已经依法享受基本养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼

的，人民法院应当按劳务关系处理。”《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）》第12条规定：“依法享受养老保险待遇的人员、领取退休金的人员、达到法定退休年龄的人员，其与原用人单位或者新用人单位之间的用工关系按劳务关系处理。”

根据以上规定，您在达到法定退休年龄后继续工作，您与单位之间的用工关系应按劳务关系处理。因此，您所由单位以双方不存在劳动关系为由不签署劳动合同的做法符合法律规定。

北京司法大讲堂 常鸿律师事务所 协办

常律师信箱

免费咨询热线：**13601074357**

lawyerchang@188.com

