

2022年北京工会维护女职工权益十大案例评析

□本报记者 余翠平

产检被算作事假扣工资，休产假被以各种理由扣减工资待遇……职场中，女职工的合法权益面临诸多受侵害的风险。2023年1月1日，新修订的《中华人民共和国妇女权益保障法》施行，其中，专章规定了女职工劳动和社会保障权益，进一步为妇女创造公平的就业环境。现实中，女职工遇到问题又该如何依法维权呢？

近日，北京市总工会女职工委员会、权益工作部、法律服务中心与劳动午报社共同评选出“2022年北京工会维护女职工权益十大案例”。希望通过这些真实的案例，促进工作场所性别平等，帮助女职工依法正确高效维权，引导企业依法依规用工，共同构建和谐劳动关系。

案例 1

产检被算作事假，公司扣发工资合法吗？

推荐单位：
北京市总工会法律服务中心
代理人：
霍金朋 北京市常鸿律师事务所

基本案情：

李女士于2019年入职某公司，工作岗位为人事档案管理员。2021年4月，李女士临近分娩，产检更加频繁，有6次请假去产检被公司按事假作了处理，并扣了工资。11月，李女士产假结束，公司单方将她的岗位调整为行政专员，没有给出任何解释。李女士不同意调岗，公司直接以不服从管理为由，与李女士

解除了劳动合同。无奈之下，李女士向工会申请了法律援助。在工会律师的帮助下，李女士提起劳动仲裁，提出补齐工资、支付违法解除劳动合同赔偿金等请求。

案件结果：

仲裁委支持了李女士的请求，裁决公司支付李女士因产检被扣发的工资896.55元；支付违法解除劳动合同赔偿金32500元。

案件评析：

实践中，女职工请求支付被克扣的产检工资并不多见。一是因为这部分金额通常不大，很容易被忽略；二是因为部分女职工不了解政策，不知道自己的合法权益受到侵害。根据《女职工劳动保护特别规定》，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。本案中，李女士在申请产检时，留存了微

信聊天记录、产检证明等证据，有效证明了公司克扣产检工资的事实，维护了自身的合法权益。此外，根据《劳动合同法》，女职工在孕期、产期、哺乳期，用人单位不得依该法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。本案中，李女士履行劳动合同没有重大过失，公司单方解除劳动合同没有合法理由，属于违法解除劳动合同，应当支付赔偿金。

案例 2

因休产假拒发年终奖，女职工如何维权？

推荐单位：
北京市朝阳区总工会
调解员：
刘志伟 北京市兰台律师事务所

基本案情：

王女士于2018年8月入职某公司，约定月工资8900元。2021年，王女士休产假，公司为其申请了生育津贴。按照王女士产假前的工资标准，公司应发产假工资37973元，但是生育保险只承担了22869元，差额部分公司没有补足。

此外，公司以王女士休过产

假，不符合公司发放年终奖的规定为由，拒绝发放王女士2021年的年终奖。王女士请求用人单位支付工资差额和年终奖被拒绝后，提起劳动仲裁。经双方同意，工会调解员先行进行了调解。了解情况后，工会调解员重点向公司普法说理，指出公司发放年终奖相关规定中的误区，并促成双方达成了一致。

案件结果：

公司同意支付产假工资差额、部分年终奖共计21600元。

案件评析：

孕期、产期和哺乳期是女职工特殊保护的重点时期。特别是产假期间的工资，因涉及与生育保险的衔接，成为女职工权益受到侵害的风险点。本案

中，公司的制度规定：全年累计休假20天及以上（不含带薪病假），不予发放年终奖。根据《妇女权益保障法》，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。由此可见，对应该公司的相关规定，产假应依法归入“带薪病假”，公司不应以王女士休产假为由拒绝发放王女士的年终奖。

案例 3

合同约定工资低于实际，产假工资应该怎么算？

推荐单位：
北京市丰台区总工会
调解员：
闫丽丽 北京市常鸿律师事务所

基本案情：

董女士2021年7月入职某公司担任产品经理，劳动合同约定月工资标准为6000元/月。实际工作中，除了劳动合同约定的6000元工资通过公司账户发放给董女士，另外还有6000元通过公司关联股东个人账户打给董女士。

因此，董女士实际工资达到

12000元/月。2022年，董女士休产假，公司并未按照实际工资标准给董女士发放工资，每月仅发放了6000元工资。董女士对此提出异议，经多次沟通无果后，董女士提起劳动仲裁，工会调解员开展了庭前调解。在充分了解情况和董女士的意愿后，调解员向公司详细介绍了有关法律法规，促使公司同意了董女士的合法诉求。

案件结果：

双方经调解达成一致，公司同意支付董女士产假期间工资差额等合计3.7万余元。

案件评析：

本案的关键点有两个：一是董女士的工资应该如何计算。本案中，董女士有部分工资由个人账户转账。司法实践中，该部分转

账是否能被认定为工资标准存在一定风险。因此，建议劳动者注意保留转账记录、转账人与公司的关系等，以证明该部分转账属于工资收入。二是生育津贴低于实际工资，用人单位是否需要补齐。根据《北京市企业职工生育保险规定》第十五条，生育津贴低于本人工资标准的，差额部分由企业补足。本案中，董女士实际工资高于生育津贴，用人单位应该补足。

案例 4

企业异地缴纳职工医保，女职工患病如何维权？

推荐单位：
北京市房山区总工会
代理人：
温正 北京市智远律师事务所

基本案情：

田女士于2020年11月入职北京某公司担任导购，月工资4000元，双方签订了固定期限劳动合同，公司为其在天津缴纳社会保险。在职期间，田女士患病住院进行手术治疗。由于公司为田女士异地缴纳社会保险，导致其无法按照北京市职工医疗保险进行实时结算。田女士只得通过之前自己缴纳的北京市新农合保险，报

销门诊及住院费用。手术后，田女士需要在家休养，公司却要求不准请病假，并拒收病假条。田女士与公司反复沟通，公司还是扣了田女士病假期间的全部工资。田女士申请劳动仲裁，并向工会寻求帮助。在工会律师的帮助下，田女士维护了自身合法权益。

案件结果：

仲裁委支持了田女士的各项请求，裁决公司须补足田女士病

假期间工资，按照新农合与北京市职工医保报销差额，补足医疗住院费用及医疗门诊费用。

案件评析：

用人单位是否应支付职工患病期间工资？用人单位为职工异地缴纳医保是否存在问题？现实中，用人单位和劳动者经常遇到这样的问题。根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》，企业职工因患病或非因工负伤，需要

停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予3个月到24个月的医疗期。在医疗期内企业支付的病假工资标准不得低于最低工资标准的80%。此外，根据《社会保险法》，用人单位应当向当地社会保险经办机构申请办理社会保险登记。由此可见，用人单位为职工异地缴纳社会保险是不合法的，由此给职工带来的损失，用人单位也应承担责任。

案例 5

用人单位安排在家待岗，女职工工资怎么算？

推荐单位：
北京市顺义区总工会
代理人：
韦志阳 北京智勇律师事务所

基本案情：

孙大姐是一家保洁公司的保洁员，负责民用飞机机舱的日常清洁工作，没有签订劳动合同。疫情期间，公司与孙大姐协商轮班放假。在公司承诺“过了这阵子”就能基本恢复的情况下，孙大姐暂时同意了这样的安排。然而随着时间的推移，飞机的起降班次明显回升，公司却并没有按照之前的承诺，让孙大姐正常上班。2022年4月，公司安排孙大姐在家待岗，也未支付孙大姐待

岗工资。孙大姐向工会寻求帮助，在工会律师的指导下，孙大姐又发现公司没有给自己缴纳社保。在了解孙大姐的意见后，工会律师指导孙大姐向公司发出了《解除劳动关系通知》，收集整理工资转账记录、工牌、微信聊天记录等证据，并提起了劳动仲裁，要求公司支付拖欠的劳动报酬及解除劳动合同经济补偿金等权益。

案件结果：

仲裁委裁决公司支付孙大

姐解除劳动合同补偿金、待岗工资、加班费等共计5.2万元。

案件评析：

用人单位是否需要支付职工待岗工资？根据《北京市工资支付规定》，非因劳动者本人原因造成用人单位停工、停业的，在一个工资支付周期内，用人单位应当按照提供正常劳动支付劳动者工资；超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资，但不得低于本市最低工

资标准；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于本市最低工资标准的70%支付劳动者基本生活费。

本案中，工资转账记录等证据可以证明双方存在劳动关系，并计算出孙大姐的工资标准。4月开始，保洁公司安排孙大姐全月在家待岗，应当支付孙大姐正常的工资；从5月开始直到解除劳动合同，保洁公司应当支付不低于北京市最低工资标准70%的生活费。

(下接第9版)