

# 2023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

孕期被无故辞退，用人单位未缴纳生育保险无法享受相关待遇……当女职工在职场中遇到这些问题时该如何依法维护自己的权利呢？

为解答女职工的疑惑，北京市总工会女职工委员会、市总工会权益工作部、市总工会法律服务中心、劳动午报社共同评选出“2023年北京工会维护女职工权益十大案例”。希望通过以案释法，帮助女职工提高法律意识，促进用人单位依法用工，共同构建和谐劳动关系。

## 案例1

### 派遣到外地工作被违法辞退，女职工应向谁主张权利？

代理人：  
蒋海荣 北京继来律师事务所

#### 【基本案情】

罗女士2022年入职某省甲公司，并签订书面劳动合同，后罗女士被派遣到北京某餐饮公司担任收银员。2023年3月罗女士向甲公司发送《诊断证明》，证明显示罗女士为妊娠状态。4月1日罗女士根据排班表上班，但在上班途中发生车祸受伤。4月14日，

甲公司向罗女士发出《解除劳动合同通知》。罗女士到工会寻求支持，在工会律师的帮助下，罗女士向北京市某区劳动人事争议仲裁委申请劳动仲裁，要求单位继续履行劳动合同并支付工资损失等。

#### 【案件结果】

劳动人事争议仲裁委对罗女

士要求继续履行劳动合同的请求予以支持，且用人单位应当支付罗女士工资损失。

#### 【案件评析】

《劳动争议调解仲裁法》第21条规定，双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动争

议仲裁委员会管辖。本案用人单位所在地在外省，合同履行地为北京市，且当事人常年在京生活，基于法律规定和当事人意愿，最终本案由合同履行地劳动争议仲裁委员会管辖。劳动者的合法权益受到法律保护，作为用人单位，应关爱、尊重处于孕期、产期、哺乳期的女职工，以构建和谐劳动关系。

## 案例2

### 公司要辞退孕期女职工，女职工该怎么办？

调解员：  
田英君 北京市中友律师事务所

#### 【基本案情】

黄女士于2022年入职某科技有限公司，劳动合同期限为3年，每月15日发工资，合同约定年底奖金。后黄女士怀孕，该公司取消黄女士的打卡权限，没收其工作电脑，并向黄女士发出了《解除劳动合同通知书》。黄女士申

请仲裁，请求公司为其提供劳动条件。工会调解员得知情况后及时进行调解。

#### 【案件结果】

经过调解员耐心的依法说理，双方达成一致意见，公司与黄女士恢复劳动关系，继续履行劳动合同。

#### 【案件评析】

根据《妇女权益保障法》第47条，妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护。《劳动合同法》第48条规定，用人单位违法解除的，劳动者可以主张继续履行劳动合同或者要求支付赔偿金。但在现实中，一旦双方关

系破裂、对簿公堂，恢复劳动关系往往很难实现。即使拿到赔偿金，对处于“三期”的女职工也不一定是最优解。本案中，工会调解员动之以情、晓之以理，让用人单位及时纠正了错误，为女职工争取到了最理想的结果，维护了劳动关系的稳定。

## 案例3

### 单位不签订劳动合同，女职工可以主张哪些权利？

调解员：  
李婧 北京市兰台律师事务所

#### 【基本案情】

2023年4月苏女士入职北京某物流公司，担任客服，试用期3个月，公司每月25日向员工发放工资。因公司业务繁忙、规范性不足、法律意识淡薄，在苏女士入职后公司一直未与其签订劳动合同。7月，由于被拖欠工资，苏女士与公司解除劳动合同，并申请劳动仲裁，要求公司支付未

签劳动合同二倍工资差额、克扣的工资与经济赔偿金。工会调解员及时进行调解。

#### 【案件结果】

调解初期，单位认为双方虽未签署劳动合同，但之前按时为苏女士缴纳社保并支付工资，没有给职工的权益造成损失，坚决不同意支付未签订劳动合同二倍工资差额。经工会调解员的反复

沟通、释法明理，单位法定代表人最终意识到了自己的法律知识不足，同意支付未签劳动合同二倍工资差额等款项。

#### 【案件评析】

根据《劳动合同法》第82条规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。本

案中，调解员站在各方立场进行说理分析，让公司充分明白对错利弊、理清症结，并通过化解心结的方式使双方当事人有效沟通，最终让双方达成一致意见圆满结案。有效的调解不仅可以让双方当事人止诉解纷，高效维护劳动者的权益，也能让公司提高法律意识，进而达到普法效果，更有利于维护社会稳定。

## 案例4

### 新媒体公司违法解除劳动合同，女职工怎样举证？

代理人：  
赵洪博 北京市常鸿律师事务所

#### 【基本案情】

2023年8月1日，刘女士向工会申请法律援助。原来，刘女士入职某新媒体公司时，明确约定了每月工资数额。但2个月公司单方面将工资调整为底薪加提成，不久又以刘女士工作存在严重失误为由，与刘女士解除了劳动合同。公司从2023年5月21日至2023年7月2日未与刘女士签订劳动合同。工会律师了解案情后，通过收

集微信聊天记录证明未签订劳动合同以及前后的工资结构变化；收集工作内容与月度计划，证明刘女士工作成果良好，不存在工作失误。开庭前双方同意调解，但有较大分歧，律师通过收集证据证明单位未签订劳动合同及辞退职工时存在过错，后经历三轮谈判双方当事人达成一致意见。

#### 【案件结果】

公司一次性支付刘女士未签

劳动合同二倍工资差额与违法解除劳动合同赔偿金。

#### 【案件评析】

依据《劳动合同法》第39条规定，在劳动者严重违反用人单位的规章制度或者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的情况下，用人单位可以解除劳动合同。随着互联网经济发展，新媒体行业劳动者数量日益增多。新媒体行业劳动

者工作灵活度较高，在自身权益受到侵害时，应当注意及时固定证据原始载体，证据中要注意体现出新媒体账号名称、账号简介、整体短视频数量，单独短视频的播放时间、播放量、评论量，分享量等方面内容，最直观体现出新媒体行业劳动者工作成果，一旦日后发生劳动争议，可以证明自己不存在严重失职，从而更好地维护自身权益。

## 案例5

### 女职工怀孕期间被用人单位违法辞退，如何追回生育津贴？

代理人：  
张天鹤 北京市中友律师事务所  
胡建新 北京市中友律师事务所

#### 【基本案情】

刘女士在某资产管理公司担任债务催收员，双方订立了三年固定期限劳动合同。2023年4月，刘女士怀孕。2023年7月，公司向刘女士送达了《解除劳动合同通知书》。次月，刘女士向劳动人事争议仲裁委提起仲裁申请，并向工会提交了法律援助申请。

#### 【案件结果】

劳动人事争议仲裁委开庭审

理后发现，资产管理公司在北京的业务已经停止，客观上无法在北京为刘女士提供新的工作岗位，而将其派往外地工作并不可行，提出以支付刘女士生育津贴对刘女士进行补偿。

工会律师协助刘女士充分分析了自身意愿和现实情况，最终调解结案。

#### 【案件评析】

根据《劳动合同法》第42条规定，用人单位不得以客

观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行为由，与孕期、产期、哺乳期女职工解除劳动合同。

因此，本案中公司与刘女士解除劳动合同，构成违法解除劳动合同。值得一提的是，刘女士的仲裁请求是支付违法解除劳动合同的经济赔偿金。

但是，刘女士距离生产日期还有一段时间，故此时与用人单位解除劳动合同，刘女士的社会保险会断缴，无法享受生育津贴

等福利待遇。只有恢复与用人单位的劳动合同，刘女士才能依法享受国家对生育女职工的福利待遇。

经过律师的细致分析和耐心调解，刘女士将仲裁请求变更为继续履行与用人单位之间的劳动合同，并同意调解结案，免去了一审、二审诉讼程序和执行不能的风险，充分维护了刘女士的合法权益。