

(上接第8版)

案例 6

用人单位未缴生育保险无法享受相关待遇，女职工应该如何维权？

代理人：
陈菁 北京智勇律师事务所

【基本案情】

车女士在某科技公司工作，于2022年4月11日顺产一女。产假尚未结束，单位与其沟通提前返岗工作，从2022年7月开始至产假结束，她可以居家办公且单位支付其正常工资。产假结束后，车女士要求单位去社保部门

报销住院费用以及生育津贴，单位称无法报销。原来，自2022年2月起，单位未再为车女士缴纳社会保险，包括生育保险。车女士提起仲裁，要求单位支付住院费用、生育津贴。

【案件结果】

2023年9月，在工会律师的

帮助下，法院判决单位支付住院费用、生育津贴、工资、年终奖。

【案件评析】

根据《女职工劳动保护特别规定》第8条规定，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。因此，单位应该依法为职工缴纳生育保险，否则本应由生育保险支付的，都将由单位承担。单位应切实担起责任，切实保障女职工的合法权益。

案例 7

超市经营场地外包，销售员与谁有劳动关系？

代理人：
温正 北京市智远律师事务所

【基本案情】

王女士于2022年11月6日入职某超市从事销售工作，双方未签订劳动合同，超市也未给王女士缴纳社会保险。王女士入职时，面试她的是该超市生鲜区负责人常某。入职后，超市未按时发放工资，三个月后王女士离开超市，仅收到一个月工资。王女士向超市索要工资，超市负责人

称，超市已经将生鲜区外包给常某，双方签订《场地租赁协议》，超市与王女士并无关联，故不同意支付工资。王女士认为超市的行为已严重侵害其权益，申请了劳动仲裁，并向工会申请法律援助。

【案件结果】

劳动人事争议仲裁委裁决超市与王女士存在劳动关系，须补

足王女士在职期间未发放的工资。

【案件评析】

根据《劳动合同法》第94条规定，个人承包经营违法招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包方和个人承包经营者承担连带赔偿责任。在实践中，因超市经营业务区块性较明显，会将部分业务分包或由个人承包

经营。本案中，超市将生鲜区租赁外包给个人，但个人并不具备经营资质，而是以该超市名义对外经营且相关销售人员由该超市进行管理。超市与常某虽订立《场地租赁协议》，但不得对抗善意第三人。由于超市和王女士构成了事实上的劳动关系，对于未支付的工资，超市负有给付义务。

案例 8

单位变相减少工资，女职工如何高效维权？

代理人：
王雪娟 北京市方桥律师事务所
张怀维 北京市方桥律师事务所

【基本案情】

2020年3月，刘女士入职某公司从事保育员工作。刘女士在职期间，公司为了申领政府的岗位补贴要求刘女士办理转移就业证，相关补贴会和工资一起发放到刘女士的账户，之后刘女士再按照公司核准的数额将补贴返还公司。2022年10月，刘女士从公司离职。经核算，其在职期

间，在返还公司岗位补贴后实际发放的工资数额低于北京市最低工资标准。刘女士向工会申请法律援助，工会指派律师为刘女士提供法律援助。律师询问刘女士相关事实，审查刘女士在仲裁阶段提供的相关证据，结合自己处理劳动争议案件的经验，认为公司以要求职工返还岗位补贴的方式变相减少工资违反法律规定。

【案件结果】

案件经过两次开庭审理，法院最终判决公司向刘女士支付其在职期间退回的工资以及寒暑假工资差额。

【案件评析】

根据《劳动合同法》第30条，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时

足额支付劳动报酬。刘女士工作期间用人单位看似每月已足额支付了工资，但通过其他理由要求返还，导致实际发放的工资没有达到最低工资标准或双方约定的工资数额。本案提示劳动者在工作期间，需要特别注意用人单位以各种名义变相减少工资发放，一旦发现合法权益受到侵害应及时通过法律途径维护自身利益。

案例 9

个人独资企业解散，女职工应该向谁主张权利？

代理人：
王玉娟 北京市檀州律师事务所

【基本案情】

2022年2月17日，郑女士入职张某开的化妆品店任营业员，该化妆品店为个人独资企业。6月底，郑女士怀孕，提出病休申请并提交了医院的诊断书及病历。8月29日，张某通过微信向郑女士送达了《终止劳动合同通知书》，载明：根据《劳动合同法》第44条第5项规定，甲方特

通知乙方：甲方将于2022年8月29日终止合同。同时，将自己的个人独资企业解散。郑女士向法院提起诉讼，要求支付病假工资及解除劳动合同经济补偿金。工会为张女士提供了法律援助。

【案件结果】

法院判决张某支付郑女士病假工资及解除劳动合同经济补

偿金。

【案件评析】

依据《个人独资企业法》第28条规定，个人独资企业解散后，原投资人对个人独资企业存续期间的债务仍应承担偿还责任。本案中，在郑女士怀孕期间，张某决定提前解散企业，并发送了《终止劳动合同通知书》，企业被核准注销。但是，企业应

承担的法律责任并不能因此避免，最终应由投资人张某承担向郑女士支付解除劳动合同经济补偿金的责任。此外，违法清算行为的直接后果使得企业债权人因债务清偿主体消灭而无法主张债权，损害了债权人合法权益，根据《公司法》第20条第3款规定，张某某应对企业债务承担连带清偿责任。

案例 10

女职工因怀孕被单位降薪，如何维护合法权益？

代理人：
李萍 北京市忠慧律师事务所

【基本案情】

孙女士入职某软件公司担任工程师，劳动合同约定工资包含基本工资和绩效工资。软件公司发给孙女士的《聘用意向函》中载明年终奖金额，并明确将根据公司整体业绩、个人绩效达标、工作表现、成果产出、价值贡献等情况综合评定并核算发放。2021年孙女士生育，公司扣发其

部分年终奖。孙女士认为自己工作均已达标，公司应全额发放年终奖。此外，孙女士生育时难产，公司也未支付增加产假期间的工资。2023年3月，软件公司以孙女士不能胜任工作为由解除劳动合同，并出具《解除劳动合同通知书》。孙女士认为自己不存在通知书中所述情形，申请劳动仲裁，请求公司继续履行劳动合同、支付年终奖差额、产假工

资差额、绩效工资差额，工会律师为其提供了法律援助。

【案件结果】

劳动人事争议仲裁委裁决公司继续履行与孙女士的劳动合同并支付年终奖差额、产假工资差额、绩效工资差额。

【案件评析】

根据国家统计局《关于工资

总额组成的规定》第4条规定，奖金属于孙女士劳动报酬的一部分，属于工资待遇，公司不得无故降低。女职工在工作中享有与男职工同等的地位，不应因怀孕被降低待遇。软件公司在《聘用意向函》中载明年终奖金额，在孙女士按要求完成相关绩效考核后，公司应按约定足额支付。

专家点评

让职场女性有更多的获得感和幸福感

点评人：
金晓莲律师（北京市华伦律师事务所律师，北京市劳动模范，北京市“三八红旗奖章”获得者，全国维护妇女儿童权益先进个人，北京市总工会“八五”普法讲师团成员）

职场中的女性不仅担负着工作任务，还要兼顾家庭生活。因此良好的职场环境是女性为社会创造更多价值的基础保障。然而现实中对女职工的“隐性歧视”仍然存在，有的甚至是明目张胆侵害女职工合法权益。

本次发布的案例是从多个方面维护女职工合法权益，体现了以下特点：

首先，积极通过调解工作化解劳动争议。调解是《劳动争议调解仲裁法》规定的解决劳动争议的重要方式。调解可以有效化解矛盾，把争议解决在基层，最大限度地降低当事人的对抗性，节约仲裁资源和诉讼资源，更有利于维护劳动关系的和谐稳定。北京市总工会牵头建立的劳动争议调解联动机制，作为工会工作的创

新模式，在化解争议中凸显工会作用，取得良好的社会效果。其次，落实工会法律援助，帮助女职工依法维权。职工维权过程中，因为自身不具备专业法律技能，又因经济困难或者其他困境无法委托律师代理，因此全国总工会建立了工会法律援助制度作为政府法律援助的补充。工会法律援助律师可以为符合条件的当事人

提供专业的法律服务。希望通过这些案例能帮助女职工了解更多的法律知识，当遇到相关问题时能够拿起法律的武器，依法维护自己的合法权益。同时，提醒全社会更加尊重女性、关爱女性，维护女职工的合法权益，让职场女性有更多的获得感和幸福感，在职场上有更大的作为，为社会创造更多的价值。