

请休产假未获批准,女职工还能继续休产假吗?

女职工在临近生育时请休产假,但公司没有批准。在此情况下,女职工未到公司上班。待产假结束后,该女职工又过十多天才返岗上班。此时,公司以其已经主动离职为由与其解除劳动合同,女职工则要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。对此,法律应该支持谁的主张?

女职工请休产假未获批准,产假结束后返岗上班遭解聘

2020年11月20日,李晶(化名)入职某会计事务有限公司,双方签订为期3年的劳动合同,期限自即日起至2023年11月19日,试用期为3个月。在职期间,公司为她缴纳了2021年2月至2024年2月的基本养老保险,但未缴纳其他社会保险。她的劳动报酬由公司通过微信转账支付。

2023年8月19日、11月4日,李晶先后两次到医院进行产前检查,支付检查费1062元。同年11月24日,她向公司提交产假申请书,并与公司法定代表人龚某电话沟通休产假事宜,但公司未予批准。在这种情况下,自2024年2月5日开始,她一直未再到公司上班。

2024年2月19日,李晶经剖宫产分娩,住院7天,支付医疗费8589.83元,经城乡居民医疗保险报销3000元,自付5589.83元。李晶此次生育为二胎,其与丈夫均符合法定生育条件。2024年8月29日,李晶以产假结束为由向公司申请返岗工作,公司以其已于2024年2月离职为由拒绝她返岗工作。

争议双方诉至法院,公司以女职工主动离职为由否认解聘行为违法

随后,李晶以公司为被申请人申请劳动争议仲裁。经审理,仲裁机构于2025年3月18日作出

裁决:一、公司于2024年8月29日与李晶解除劳动关系属于违法。二、公司应支付李晶产假期间工资27193.87元、住院医疗费医保报销差额600元、产前检查费500元、违法解除劳动合同赔偿金37725.6元、年休假工资3469.02元,以上各项总计66019.47元。

李晶与公司均不服仲裁裁决,并诉至一审法院。

李晶的诉讼请求为:一、确认公司于2024年8月29日违法与其解除劳动合同;二、支付违法解除劳动合同赔偿金42141.76元;三、支付产假期间工资30377.07元。

公司的诉讼请求为:判决其无需支付李晶产假期间工资27193.87元、违法解除劳动合同赔偿金37725.6元。

庭审时,公司主张李晶在未办理任何请假审批手续的情况下,于2024年2月5日开始一直未上班,属于自动离职。退一步讲,即便李晶的产假于2024年8月10日到期,其亦未在产假到期之日起及时返岗,直到2024年8月29日才向公司提出返岗。对于如此长时间的脱岗行为,公司有权依据内部规章制度解除其劳动合同,且无需支付赔偿金。

对此,李晶辩称其从未提出过离职,且一直在公司工作,是公司在其产假期和哺乳期内解除劳动合同。因公司与其解除劳动合同属于违法,应当承担赔偿责任。

休产假系女职工法定权利,公司不批准休假不影响其休息及待遇

关于李晶与公司何时解除劳动关系问题,一审法院审理查明,2023年11月24日,李晶临近生育时向公司提出休产假,此系其法定权利,符合《女职工劳动保护特别规定》相关规定,公司拒不同意,违反该行政法规的强制性规定。参照当地女职工劳动

保护特别规定,李晶可享受的产假为173天,其中包含98天产假、60天奖励产假和15天难产增加产假期。自李晶住院生产之日起计算,其休产假的期间为2024年2月19日至2024年8月9日。据此,一审法院认为,李晶的休产假申请虽未获公司批准,但其在生育前夕离开工作岗位并休产假的行為不构成主动离职。

关于李晶在产假结束后未及时返岗的问题,一审法院认为,公司作为管理者,应对李晶的行为进行管理,应及时通知李晶返岗上班,并且依据规章制度对其行为及时作出相应处理。可是,公司未提供证据证明其已尽到上述义务,是其疏于管理的表现,应承担相应的法律后果。况且,李晶此时处于哺乳期,公司亦不能直接以其自动离职为由解除劳动合同。

综上,李晶在产假结束后提出返岗遭到公司拒绝,应视为公司单方解除劳动关系。据此,一审法院确认双方的劳动关系自2024年8月29日解除。在公司构成违法解除劳动合同的情况下,经核算,公司应当向李晶支付违法解除劳动合同关系赔偿金37188.56元。

对于公司是否应支付李晶产假工资、产检费用及生育医疗费用损失,一审法院审理查明,公司未为李晶缴纳生育保险和职工基本医疗保险,导致李晶无法享受生育待遇,且公司在李晶休产假期间未支付其工资。

现李晶已提交出生证证明其儿子在2024年2月19日出生。经核算,一审法院认为,公司应依法向李晶支付产假工资26806.75元。

因公司未为李晶缴纳生育保险和职工基本医疗保险,导致其无法享受生育待遇。对于李晶提出的由公司向其支付的产检费用、生育医疗费用等损失,一审法院认为,这些主张于法有据,应予支持。根据当地相应标准,扣除李晶报销部分,公司应当补

足差额。

综上,一审法院判决:一、确认公司于2024年8月29日与李晶解除劳动关系属于违法;二、公司支付李晶违法解除劳动合同赔偿金37188.56元、产假期间工资26806.75元、住院医疗费医保报销差额600元、产前检查费500元,以上费用总计65095.31元。

【评析】

《劳动合同法》第42条第1款第4项规定:“劳动者有下列情形之一的,用人单位不得依照本法第40条、第41条的规定解除劳动合同:……(4)女职工在孕期、产期、哺乳期的。”该法第87规定:“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第47条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”

《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7条规定:“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。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。”

根据上述规定,休产假系女职工的法定权利。本案中,公司拒不同意李晶休产假的行为违反法律及行政法规的强制性规定,因此,李晶生育前离开工作岗位休产假的行为不构成主动离职。其产假到期后,公司有义务告知其产假到期以及后续工作安排事宜,但公司并未履行该义务,而是以其已经离职为由拒绝其返岗工作,该行为实质上是公司单方提出解除劳动合同。况且,李晶当时仍处于哺乳期,公司当然构成违法解除劳动合同,应当依法承担赔偿责任。

杨学友 检察官

投保车辆未经维修报废,保险公司能否拒绝理赔?

编辑同志:

我的私人小汽车因坠崖而彻底报废。此后,该车因没有维修的必要,我就没有对其进行维修。与此同时,我也没有从别处获得任何赔偿。在我已经对该车投保绝对免赔的情况下,保险公司以该车未经维修、无法确定损失为由,拒绝进行理赔。

请问:保险公司的理由成立吗?

读者:陈琳琳(化名)

陈琳琳读者:

保险公司的理由不能成立。保险人对被保险人机动车损失赔款的计算方法,依据有二:

一是在保险合同有明确有效约定的情况下,应当依据约定处理。

当前,保险人普遍采用的是《中国保险行业协会机动车商业保险示范条款(2020版)》(中保协发【2020】47号),其第十八条规定:“机动车损失赔款按以下方法计算:(一)全部损失,赔款=保险金额-被保险人已从第三方获得的赔偿金额-绝对免赔额;(二)部分损失,被保险机动车发生部分损失,保险人按实际修复费用在保险金额内计算赔偿:赔款=实际修复费用-被保险人已从第三方获得的赔偿金额-绝对免赔额;(三)施救费,施救的财产中,含有本保险合同之外的财产,应按本保险合同保险财产的实际价值占总施救财产的实际价值比例分摊施救费用。”

上述规定表明,在车辆发生全损的情形下,如果保险人、被保险人对以公估、鉴定等方式确定的车辆损失均无异议,是否维修不影响赔偿数额的确定,保险人不得以未经维修拒绝为由理赔;只有在未经维修且通过公估、鉴定等方式无法确定车辆损失或双方对公估、鉴定等方式确定的损失存在合理争议的,为防止借保险赔付获利、保险欺诈,以及未经维修车辆可能造成的交通事故风险,保险人才能以车辆未经维修拒赔;在车辆发生部分损失的情况下,“实际修复费用”是合同约定的计算赔款的因素,一般应经维修后予以赔付。

二是在保险合同对理赔无约定或无明确约定,依据车损险赔付“实际损失填补”原则处理。即在保险限额内,以被保险人的损失为目的,损失多少理赔多少,通过填补至填平,使被保险人在经济上的损失消失。其实质同样表明,当车辆发生全损时,基于被保险人的损失是全损,保险人应当全额填补,保险人亦不得借口未经维修拒绝理赔。

结合本案,正因为你投保的车辆已彻底报废,属于全损,没有维修的必要,而你没有从别处获得赔偿,且你已经投保绝对免赔,决定了无论从约定还是从“实际损失填补”的角度,保险公司都应当根据保险金额全额赔偿。

颜梅生 法官

经公司安排变更用人单位,劳动者的工作年限如何计算?

【案例】

小迟今年28岁。2年前,他入职一家从事贸易的公司工作,双方签订了2年期的劳动合同,约定其主要负责客户的货物发送工作。半年前,公司因工作需要安排他到旗下的另一家经贸公司工作,仍然负责客户的货物发送工作。这两家公司虽然属于同一集团,经营项目大同小异,但均独立经营。因此,小迟又与经贸公司签订一份2年期劳动合同,工资及福利待遇等并没有发生变化。然而,这次工作岗位变更前后,公司并没有对他进行任何经济补偿。

一个月前,由于业务繁忙,小迟在发送一批货物时写错了地址,给一家客户发去了与其无关的货物,而另一家客户却因此没有收到所购买的货物。这个意外发生后,经过小迟的一系列努力,对错发货物事件进行了比较妥善的处理。即使如此,公司经理仍指责他做事粗心,给公司造

成了损失和不良影响,同时还决定与他协商解除劳动合同。

在协商解除劳动合同过程中,双方在经济补偿金问题上产生了分歧。小迟主张,他的工作年限是将其在经贸公司的工作时间与其在公司的工作时间合并计算,共计25个月。经贸公司认为,他到本单位工作只有6个月,只能按照6个月的工作年限给予经济补偿。

在这种情况下,小迟的工作年限应当如何计算呢?

【解析】

对于小迟的工作年限,正确的做法是将他在工作年限与他在经贸公司的工作年限进行累计计算。因为,《劳动合同法实施条例》第10条规定:“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的,劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经

济补偿的,新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时,不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。”

本案中,小迟到经贸公司工作,并非其本人原因从公司离职,而是公司因工作需要作出的工作安排。同时,在变换工作单位时,公司并没有给予小迟任何的经济补偿。这种情形,完全契合《劳动合同法实施条例》第10条中“原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限”的条件。因此,经贸公司在与小迟协商解除劳动合同时,应当合并计算小迟在公司与经贸公司工作年限,并以此为基数计算其应得的经济补偿数额。

综上,小迟可以继续与经贸公司协商,依法维护自己的合法权益。如果协商不成,可以继续原来工作,对经贸公司提出协商解除劳动合同的要求不予理会。如果经贸公司强行单方解除劳动合同,小迟可以向劳动争议仲裁

机构申请仲裁,要求经贸公司依法支付25个月的经济补偿金。

【提示】

当前,用人单位将劳动者安排到不同的关联单位工作的事情时有发生。由于原单位没有与劳动者办理离职手续且没有给付经济补偿,在双方仅仅变更签订劳动合同的用人单位名称时,如果没有发生劳动争议,双方都会相安无事。而一旦发生劳动争议,特别是用人单位侵害职工合法权益的事情发生,例如拖欠或克扣工资、解除或终止劳动合同等,就会给劳动者维权带来困难。因此,提醒劳动者在履行劳动合同期间,如果合同主体发生变更,一定要与新单位明确自己的工作年限,也就是工龄的计算问题。如果新单位不承认之前的工作年限,那就要与原单位办理离职手续,在原单位支付经济补偿金后再与新单位办理入职手续。

程文华 律师