

综合央视网 北京高院公号 法治日报 CCTV 今日说法

怀孕近26周突然收到调岗通知,拒绝后被认定“自动离职”;哺乳期休假,却因为未补手续遭解雇,公司被判需支付1.8万元赔偿金;产假期间提前返岗,生育津贴与工资能否兼得?依法保障女职工权益,不是照顾而是底线。目前,我国正在加快完善生育支持政策体系,推动建设生育友好型社会,对女职工在孕期、产期、哺乳期等特殊时期的权益保障,不仅体现了对职场女性的尊重,更是从司法层面对女性权益的有力维护。

案例1

怀孕近26周异地调岗
拒绝后被认定“自动离职”

顾某是深圳一技术公司的品质部班长。2023年11月,公司向怀孕近26周的顾某发出异地调岗通知,欲将其调至惠州,还要求次日到岗。

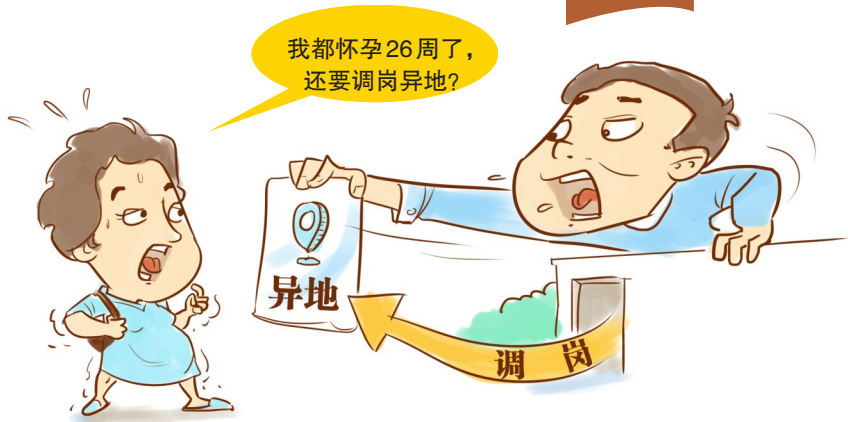
顾某表示,她当时是孕中晚期,且劳动合同中约定的工作地点在深圳,于是拒绝调岗。公司后续又多次要求,顾某都拒绝了,继续考勤打卡。

12月5日,公司以“顾某多次拒绝支援工作,严重违反厂规厂纪”为由,发出视为自动离职的通知,单方面解除劳动合同。次日,顾某到达公司后发现,打卡权限已被取消。

经劳动仲裁委认定,公司属于违法解除,公司应支付赔偿金47546.2元,扣除已支付的赔偿金6960元,实际应支付40586.2元。

公司对仲裁裁决存在异议,遂诉至法院。

法院审理查明,首先,该公司以“顾某多次拒绝支援工作,严重违反厂规厂纪”为由解除劳动合同,但未能证明相关规定的制定和修改经过民主程序,因此该规定不能作为确定双方权利义务的依据。其次,公司安排被告顾某异地调岗时,顾某已处于孕中晚期,其拒绝调岗具有正当理由。同时,顾某仍坚持打卡上班,主观上无重大恶意,不足以达到严重违反劳动纪律必须解除劳动合同的程度。最终法院认定,公司属于违法解除,依法判赔40586.2元。



法官说法

企业应为孕期职工提供
合理工作安排及必要支持

某技术公司明知顾某已经怀孕,仍在其怀孕近26周时安排异地调岗,这一安排明显缺乏对孕期职工身心健康的考量,有违企业应有的人文关怀和法律义务。根据法律规定,孕期职工的劳动权益应得到特别保护,企业应切实履行社会责任,为孕期职工提供合理的工作安排和必要支持。

孕期、产期及哺乳假期职工在遭遇不合理调岗或变相解雇时,应明确拒绝并保留调岗通知、沟通记录、考勤证明等相关证据,先与用人单位进行协商,若协商不成,可以向劳动监察大队投诉、举报、申诉,或者依法向劳动人事争议调解仲裁机构申请调解仲裁。如对仲裁裁决不服的,可依法向人民法院提起诉讼,通过法律途径维护自身合法权益。

海都故事绘



案例2

称“连续旷工”超7天
尚在哺乳期就被开除

张女士于2022年1月中下旬入职北京一家公司,因生产休产假至2023年3月16日。2023年4月6日,公司人事微信通知她返岗,张女士回复:“领导您好,我想申请把年假和丧假一起休了,孩子太小了,没人照顾,老公在外地,姥姥去世了……您看看可以吗?”

公司人事回复:“可以的,你还有哺乳假一起休了也行。返岗不用等着,你请假到期就应该回去了。”

一周后,公司以张女士接到返岗通知后未到岗且未履行请假手续,已经连续旷工超过7天为由,解除双方劳动合同。张女士不服,后诉到法院,要求公司支付年休假、育儿假期间工资。

法官说法

年假、育儿假
属法定带薪假期

法院审理后认为,劳动法第四十五条规定,“劳动者连续工作一年以上的,享受带薪年假”。2023年3月16日后张女士虽未实际提供劳动,但仍存在未休年假及育儿假。产假结束后,张女士申请把年假和丧假一起休,并陈述了自己的理由,公司人事表示可以,另提议可以把哺乳假一起休了,但未提醒张女士应当如何履行请假手续。结合其剩余假期天数,应视为其2023年3月17日至3月31日期间系休年假、育儿假,该期间属于法律规定劳动者的带薪假期。

法院最后认定公司属违法解除劳动合同,判决公司支付张女士违法解除劳动合同赔偿金18000元。另外,法院还判决公司支付张女士育儿假工资1360元。



案例3

产假提前返岗
公司要求返还
生育津贴

刘女士是北京一家科贸公司的财务经理,合同约定她每个月的工资是7000元,工作期间公司依法给她缴纳了生育保险。

刘女士在怀孕生产前一个月左右时,与公司法定代表人王某就产假事宜进行微信沟通:“生产45天后,我可以在家办公,有事去单位半天也行,假期往后延,不知道这样您觉得行不行?”

王某回复:“行,不耽误工作就行。”

刘女士顺利生产后,社保部门核准支付其生育津贴26059.37元。相关证据显示,刘女士生产后不久,公司法定代表人王某就多次通过微信、电子邮件等方式与她沟通、安排工作。

社会保险法第五十四条规定,用人单位已经缴纳生育保险费的,其职工享受生育保险待遇。生育保险待遇包括生育医疗费用和生育津贴。生育津贴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。

在本案中,刘女士和公司之间就此产生争议,公司将刘女士诉至法院,称刘女士在产假期间同时领取了生育津贴和工资,属于重复收入,要求将生育津贴予以返还。

法官说法

工资和生育津贴
可同时获得

北京市第三中级人民法院法官田璐介绍,如果女职工在生育期间依法享受了相应的产假,那么对于生育津贴和产假工资,实际上她只能选择其中的一项,而且一般是选择比较高的金额,这也就是通常所说的就高原则。

法院审理后认为,生育津贴与劳动报酬法律性质不同。女职工因生育享受的产假系法定权利,女职工放弃产假提前返岗上班是爱岗敬业的体现,用人单位对提前上班女职工支付相应劳动报酬,符合劳动法的相关规定。

本案中,刘女士与公司法定代表人王某就产假期间居家办公、假期延后等事项协商一致,产假期间王某亦多次与刘女士沟通并安排工作,所以公司在此期间向刘女士支付的工资系基于刘女士提供劳动而获得的劳动报酬,与生育津贴不能简单等同,亦不属于重复取得的收入,最后判定刘女士无需向公司返还生育津贴。