

休完产假还能休当年年假 上班每天有一小时哺乳时间

女职工生育权益新解

“你已经休了几个月产假了,不能再请年假了。”“上班时间去产检,你得请事假……。”这些看似合理的规定,实际上已经侵犯了女职工的合法权益。从放开二孩到实施三孩生育政策,有关女性职工劳动权益的保护问题也日益凸显。

案例1

“多休”三天假 弄丢一份工作

女职工李某在做完流产手术后,按医生的吩咐向公司请了15天假,可是公司却以业务太忙为由只批准了10天。10天后,李某因为身体还没有完全康复,便多休息了3天才回到公司上班。这时,公司却给李某记了一个“旷工3天,严重违反规章制度”的处罚,并以这个理由,与李某解除了劳动合同。

只因为“多休”了3天假,就弄丢了一份工作,而且这3天还是法律规定范围内的。李某觉得这很不合理,于是向劳动保障监察机构投诉。

最终的处理结果站在了女职工这一方。



流产也有假期 单位必须保障

“李某超出公司准假多休息3天,仍符合法律规定的女职工流产产后休假的天数。”劳动保障监察人员表示,《女职工劳动保护特别规定》中规定:女职工怀孕未满4个月流产的,享受15天产假。本案中,李某流产时已经怀孕10周,按照规定,应享受15天的产假。用人单位只准李某10天假期不符合法律规定,李某多休息的3天虽未经公司批准,但还处在法律规定的15天产假之内,李某的行为不属于旷工,因此,用人单位以李某旷工为由解除劳动合同属于违法解除。公司应当继续履行与李某之间签订的劳动合同或者向李某支付违法解除劳动合同的赔偿金。不过,因为李某并未提出继续履行劳动合同的要求,所以劳动保障监察机构向该公司下达了《限期(责令)改正通知书》,要求公司向李某支付违法解除劳动合同赔偿金。

正解

案例2

没有哺乳时间 换作加班工资

休完3个多月的产假,女职工们就要返回工作岗位了。可是,绝大多数妈妈还在哺乳期,给孩子喂奶成了一个难题。

离家近的女职工可以回家喂奶,离家远的一般会携带吸奶器,在工作间隙“搞定”,晚上带回家喂给宝宝。然而,就连这短暂的哺乳时间,有些女职工都享受不到。

有女员工向劳动保障监察机构反映,公司的工作安排满满当当,哺乳期的女职工连哺乳时间都没有。对此,公司还以支付加班工资为由进行搪塞。



哺乳期返岗 每天有1小时哺乳时间

“哺乳时间是女职工原本就应享有的合法权益。”劳动保障监察人员表示,《女职工劳动保护特别规定》中规定:用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间;女职工生育多胞胎的,每多哺乳1个婴儿每天增加1个小时哺乳时间。

经过调查,劳动保障监察机构发现,正如女职工反映的那样,有公司存在每天在劳动时间内未安排哺乳期女职工1小时哺乳时间的问题,违反了《女职工劳动保护特别规定》。有的用人单位虽然按照法律规定建立有《规章制度》,对女职工权益保护相关内容进行规定,但落实不严格,以用工紧张、支付加班工资等借口,侵害女职工权益。“用人单位在用工过程中,不能只讲主观意识,而不遵守法律规定,要学会用法律法规规范单位用工管理,预防用工带来的风险。同时,劳动者要学会自我保护,通过法律手段维护自身的权益。”劳动保障监察机构责令该用人单位立即进行整改。

正解

案例3

产假已经休了 不能再休年假

休完产假回来上班,有女职工就担心休了这么长时间的假,单位还会不会批年假,不少人甚至连请年假的勇气都没有。记者询问了身边的多位女性朋友,她们在分娩当年,全都没有休过年假。一是自己没想到还能享受年假,二是单位也没有主动安排休年假。

女职工孔某遇到了这样的情况。2017年1月,她入职了一家物流公司,签了3年劳动合同,工资每月6000元。2019年1月,孔某生了孩子,休了产假、哺乳假,但当年的带薪年假没有休。2020年1月,三年劳动合同到期,公司与其终止了劳动关系,对2019年没有享受的年假却一直沒有支付工资报酬。

“你已经享受了产假及哺乳假,不符合享受带薪年假的条件了。”物流公司给出了这样的理由,不同意支付孔某2019年度未休年假的工资,双方因此发生了劳动争议。

案子最后在仲裁委的主持调解下,物流公司同意向孔某支付未休年假工资报酬2758元。



休产假 不影响当年休年假

朝阳区劳动人事争议仲裁员李妍表示,《企业职工带薪年休假实施办法》规定:“职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。”这意味着,不管员工是否已经休过产假,年假都是应该享有的权利。如果员工没有休年假,企业就应该按3倍标准支付那几天的工资。

正解

问题溯源

用人单位意识不强 女职工疏于维权

北京市人力资源和社会保障局劳动保障监察总队相关负责人介绍,女职工的权益保护方面,主要存在的问题集中在部分用人单位签订劳动合同不及时,未设立卫生室、孕妇休息室、哺乳室或有设立但条件差,哺乳假、陪产假不落实、产假后未经本人同意调换工作岗位等问题。

部分用人单位还认为对女职工只要签订劳动合同、不拖欠工资、不欠缴社保就行了,对女职工特殊时期的特殊权益,不知道、不理解、不执行,使女职工特殊权益保护的落实流于形式。部分女职工本人对自己特殊时期的劳动保护方面相关法律法规也不知晓,维权意识不强,受到侵害不敢向用人单位提出合法正当要求,不知如何维护自己的合法权益。

问题解答

这些女职工合法权益容易被忽视



女职工怀孕期间可以要求减轻工作量吗?



可以。女职工在孕期不能适应原劳动的,用人单位应根据医疗机构的证明,予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。



怀孕时可以拒绝加班吗?



可以。对怀孕7个月以上的女职工,用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动,并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。



可以在上班时间去产检吗?



可以。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。



女职工生育,男方有陪产假吗?



有的。《北京市人口与计划生育条例》规定:机关、企业事业单位、社会团体和其他组织的女职工,按规定生育的,除享受国家规定的产假外,享受生育奖励假三十天,其配偶享受陪产假十五天。



劳动合同到期时,正好赶上女职工怀孕了,可以终止合同吗?



不可以。用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳而降低其工资、予以辞退、与其解除劳动合同或者聘用合同。劳动者在规定的医疗期内或者女职工在孕期、产期、哺乳期内,劳动合同期限届满时,用人单位应当将劳动合同的期限顺延至医疗期、孕期、产期、哺乳期期满为止。

小贴士

女职工如果发现自己的合法权益被侵害 可以通过这些途径维权

- ✓ 工会申请调解
- ✓ 通过拨打12333热线、登录劳动保障维权“二维码”以及到劳动保障监察机构举报投诉等方式向人力资源社会保障部门反映
- ✓ 向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁
- ✓ 向卫生健康、医疗保障部门反映
- ✓ 向人民法院起诉

据《北京晚报》