

担任经理的她,生完孩子后“被辞职”了

办公室的妈妈们,碰到这事咋办?

律师:如果协商不成,先仲裁后诉讼

怀孕是女人的必经阶段,本应受到企事业单位和法律的尊重和保护。可是,在某公司担任资产保全部经理小陈却在生完孩子不到一个月,被公司停了社保,拖欠了工资,还“被辞职”了。

通过劳动仲裁,小陈获得包括解除劳动关系经济补偿金6900元在内的2.2万余元,可公司不服将小陈告上法庭。一审法院同样支持了小陈索要的包括6900元经济补偿金在内的2.2万元,公司还是不服,又提出上诉。

昨天,市中院将二审庭搬到了新郑航空港豫康新城社区内公开审理,近百名群众参与旁听。 郑州晚报记者 鲁燕

热议

建议完善女员工怀孕期间工资保障制度

郑州某公司职员小马说,她今年29岁,结婚好几年了,但因为工作原因,迟迟不敢要孩子,“主要还是怕丢了工作,领导多次强调,要是谁生孩子先说一声,好提前物色其他人选。”

张女士的孩子今年3岁,说起怀孕那段经历,她用了四个字:刻骨铭心。“那段时间天天纠结,因为工作得天天在外跑,身体不允许。所以,主动请了假,可是每月只发那一点工资,三五百元,根本就不够用,生活都没法保障”。

对此,市政协委员程元国表示,用人单位更多看重的是其经济效益和发展问题,而妇女生产这是一个社会问题,两者可能会在某种程度上存在矛盾或分歧,怎么办?首先,企业要有一定的社会责任意识,承担相应的法定义务。其次,建议完善国家的相关机制和法律来实现对妇女权益的保障,具体的就是完善现在的“生育保险”办法。

“现在的‘生育保险’只考虑到女员工怀孕、生子过程中的医疗问题,没有涵盖女员工在这一过程中的工资保障问题,‘生育保险’一旦完善后,单位和休产假的女员工继续保持劳动合同关系,但期间的工资可由‘生育保险’来承担。”程元国说。

律师

协商不成先仲裁后诉讼

对于小陈的遭遇,河南绿城律师事务所陈志红认为,一般情况下此类情况可以通过三种途径来保护自己的合法权益。一是向工会、妇联等社会组织求助,借助组织帮助维护自己合法权益;二是向当地劳动监察部门提出申诉,受理申诉部门应该在收到申诉一定时间内做出处理决定,如果女职工对处理决定不服,可以向法院起诉;三是申请劳动争议处理程序,提起劳动仲裁,一般一、二都是摆设,基本都是自己协商,或者委托律师与单位协商,如果协商不成的话,就提起劳动仲裁维权,而且这种案件维权的程序如果协商不成的情况下是先仲裁后诉讼。

线索提供 陈朋涛 郑宗红



案情

生完孩子上班,竟“被离职”

小陈今年27岁,2010年3月1日来到某公司担任资产保全部经理,同年10月2日,与公司签订劳动合同,期限至2011年10月1日。

去年3月6日,她怀孕生产。从去年4月份开始,公司就停交了她的社保,导致她无法领取生育津贴。而在她怀孕的第5个月,她按规定已向社保机构提交相关材料,领取了生育保险卡。

小陈说,她在公司一直上班到去年的1月15日,1月15日后因春节放假和休产假,才未到公司上班。“产假结束后,公司一直不安排我上班,并拖欠我的工资、停交社保,而我们的劳动关系并没解除”。

去年8月17日,小陈向市劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁。裁决要求公司向小陈支付2012年1月1日至15日的工资1650元、生育津贴1.4万余元,解除劳动关系经济补偿金6900元,共计2.2万余元。

公司不服仲裁结果,将小陈告上法院,请求法院

不支持“支付小陈2.2万元”的仲裁结果。

一审法院支持仲裁结果

一审金水区法院认定,2010年10月2日,小陈与公司签订了劳动合同,2011年期限到了,双方虽未续签劳动合同,但是,双方都表示无异议,故双方的劳动关系依然存在。由于公司在庭审中未提供小陈签名的考勤表等其他证据,证明小陈2012年1月未去公司上班,故认定小陈上班的时间为2012年1月15日。

依据我国《劳动合同法》规定,小陈在孕期、产期、哺乳期内公司不能无故单方解除与她解除劳动关系,并依法应当继续为小陈办理社会保险,公司称小陈2012年1月不再去公司上班,属自动离职的说法不成立,在去年4月份,由于小陈在休产假期间,公司停缴小陈的社会保险,导致其无法领取生育津贴,依据《女职工劳动保护特别规定》,公司应向小陈支付1.44万余元。

最终,法院判决,公司应支付小陈工资1650元、生育

津贴1.44万余元,解除劳动关系经济补偿金6900元,共计2.2万余元。

不服一审判决结果,该公司上诉至中院,要求认定小陈是自动离职行为,经济补偿金的请求不该支持。

双方仍争议是否该有补偿

二审中,公司的代理人称,自2002年1月份开始,小陈就没有去公司上班,是她自动离职。根据法律规定,自动离职依法不应得到经济补偿。

为证明小陈的“自动离职”,公司提交了相关证据:从考勤记录,小陈自2011年11月25日下午3点30分,最后一次在公司露面后,就再也没有来公司。

根据该公司制度,旷工3天者扣发本月的基本工资,旷工6天就算自动离职。代理人认为,小陈没有履行相关的请假手续,在生产之前严重缺勤,本应辞退的,但遵从法律,认定了小陈的自动离职行为,不应该支付经济补偿金。

同时,公司为小陈交纳了社会保险,根据相关政策,

小陈应当在怀孕5个月后将公司提出要求,并递交相关手续至社保中心生育科,办理生育卡,可小陈也并没有行使该权利,在这种情况下,小陈再要求公司支付生育津贴实属不公。

对于劳动仲裁结果,公司认为,仲裁部门在认定事实和适用法律上有错误,请求法院判决不予支付小陈这笔2.2万元的费用。

“我没有存在自动离职的情形,去年的1月19日,公司还给我发的有工资。”小陈说,关于公司提供的考勤表、考勤制度,这些都是公司自己书写提供的,并未得到自己的签字认可。

至于生育卡,小陈说:“怀孕期间5个月,我就按规定向社保机构提交材料,领取了生育保险卡,根本不存在不提交材料,不按规定办理生育卡的情形。”

小陈说,按照我省的相关规定,国家机关、社会团体、企事业单位职工,实行晚育的,除国家规定的产假外,又增加产假3个月,“我属于晚育,应享受6个月零8天产假的生育津贴”。