

编者按：

入职5个月怀孕后被公司“驱逐”，如何维权？拒绝加班被调岗，向公司索要双倍赔偿，能否获法院支持？劳动者怎样保护自己的合法权益？针对这些劳动者关心的问题，本期身边案以案说法，为劳动者依法维护自身权益“支招”，助推构建和谐稳定的劳动关系。

万宁一公司女职员因怀孕被移除工位，依法维权胜诉 用人单位不得无故辞退怀孕女工

女子怀孕拒绝离职 被公司移除工位

2021年1月18日，李女士应聘海南一家科技公司，担任商务专员一职。公司看中李女士的能力，当场签订劳动合同，合同截止时间为2024年1月18日，基本工资为每个月3000元。

李女士入职5个月后，发现自己怀孕了。公司知道此事后，要求李女士自动离职，李女士不同意。从2021年10月开始，公司不再给李女士安排工作，随后将李女士移出工作微信群，并在打卡机上删除了李女士的考勤信息，还移除了工位上的材料，致使李女士无法工作。

李女士认为，公司应继续履行劳动合同，遂在2021年10月20日开始每日到公司工作地点拍照打卡，直到2021年11月17日。

2021年10月21日，李女士向海口市劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁。

李女士认为，公司这一系列操作都是为了逼她辞职。李女士随后将公司起诉到法院，要求确认自己与公司存在劳动关系，公司继续履行与自己的劳动合同，支付从2021年9月至开庭为止拖欠的工资以及业务提成。

据了解，李女士在工作期间，为公司取得两单业务收入共计1.05万元。

法院判决：公司违法 继续履行劳动合同

海口市秀英区人民法院经审理认为，公司在李女士怀孕期间，无正当理由通过删除打卡、移除工位资料等方式拒绝继续履行双方的劳动合同，违反合同约定及法律规定。李女士以到单位拍照，积极申请仲裁要求确认劳动关系等行为表明了继续履行合同的意愿，且李女士在孕产期之后的6个月产假期间，婴儿一岁哺乳期间，公司无正当理由不应解除劳动关系。公司企图通过违约的方式逃避用人单位的责任，于法有悖，不应认可其解除行为有效，放任用人单位滥用解除权损害女职工的生育期间应享有的各项福利。法院确认双方劳动关系存在期间为2021年1月18日至2022年11月4日。

关于继续履行劳动合同，法院认为，公司违反合同约定及法律规定，在李女士怀孕期间拒绝履行劳动合同，李女士诉请公司继续履行于法有据。

法院认为，李女士在2021年10月18日之后不能到岗工作，不属于自身的责任，但李女士在孕产期仍然坚持每日到公司拍照打卡到2021年11月17日，也证明了李女士履行了到岗的基本义务，因此，公司应正常发放李女士孕产期9月至11月17日的工资。

法院判决，李女士与公司于2021年1月18日至2022年11月4日期间存在劳动关系；公司向李女士支付工资以及提成共计36913元；公司继续履行与李女士的劳动合同。

律师提醒：孕期被辞退 用法律维权

现实中，有的女职工在怀孕期间会被用人单位以各种理由辞退，面对这样的情形，有的女职工显得无能为力。我国法律对女职工的权益是有很多保障的，其中就有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、与其解除劳动或聘用合同。除非严重违反了单位规章制度。

女职工怀孕被无故辞退，该怎么维权呢？

海南海大平正律师事务所律师胡乾华介绍，有些公司在招聘时甚至要求职工多长时间之内不得怀孕，或者在女职工怀孕后就立马将其辞退，这些行为违反法律规定。在面对孕期被辞退这一情况时，女职工必须拿起法律武器来维护自己的正当权利。

胡乾华提醒，如果女员工遇到企业采取调岗等方式变相逼迫她们主动辞职的情况，一定要注意让单位发通知书，无论是录音还是邮件，以证明当初并非女职工自愿，而是企业强行调岗，为将来诉讼、谈判保留证据。

在职女职工可以享受产假、哺乳假等特殊待遇，产假期间还有生育津贴。一旦没了工作，这些保障就无从谈起。所以怀孕女职工最好通过谈判甚至诉讼的方式，要求企业继续履行劳动合同，保留劳动关系，不到万不得已，不要走到解除劳动合同这一步。

胡乾华也告诫女员工，在孕期更应当遵守企业的劳动制度，不要授人以柄。“需要保胎或产检要及时请假，不要因为请假手续不全被算作旷工，更不能因为怀孕就有恃无恐，认为企业不能辞退自己而随意旷工。”胡乾华说，不管劳动者是不是怀孕，只要符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的情形，单位照样可以解除劳动合同。



潘德刚制

议仲裁委员会作出仲裁裁决。林海不服仲裁裁决，向法院提起诉讼。

海南某矿业公司辩称，公司未在合同期内解除林海的劳动合同，林海主张公司违法解除其劳动合同，没有事实和法律依据。林海作为公司的一员也应为公司的利益着想，而不仅仅考虑自己的个人得失。公司在紧急关头安排员工加班加点，是法律允许的，员工应当听从安排。公司依法调整林海的工作岗位后，林海不接受调岗，并且不再回来公司上班，应视为其单方解除劳动合同。

法院：系自动离职 公司未违法解除劳动合同

东方市人民法院经审理认为，海南某矿业公司的选矿厂运转两年多的球磨机因破漏问题急需更换衬板，为了避免停工停产，公司对林海岗位作出合理调整，且调整后的工作岗位的薪资待遇没有降低，林海因岗位调整拒绝到公司工作，系自动离职，公司不存在违法解除劳动合同的事实。

林海主张双倍经济赔偿金，没有事实和法律依据，法院不予支持。

关于林海主张公司补发2020年10月至2021年3月的工资2.52万元，公司调换林海的工作岗位，林海自2020年10月12日起未为公司提供劳动，公司也未通知林海到岗上班，存在管理失职，应承担向林海支付未到岗上班期间的月基本保障工资。公司应支付林海2020年11月至2021年3月的月基本保障工资共计9500元。

法院判决，公司支付林海工资9500元，并驳回林海的其他诉讼请求。

律师：调岗具有合理性 劳动者应该遵守

用人单位安排劳动者超时加班是否合法？劳动者又是否有权拒绝？劳动者不得拒绝加班的情形有哪些？

海南海大平正律师事务所律师胡乾华介

劳动者对拒绝加班后被用人单位调岗的决定不服拒不上班，以不上班的事实行为解除劳动合同，应视用人单位违法解除吗？劳动者可以因此获得双倍的经济补偿吗？

昌江黎族自治县男子林海（化名）是一家矿业公司员工，因为拒绝加班，被公司调岗。不服公司的决定，林海拒不上班后要求公司双倍赔偿。最终，法院认定林海因岗位调整拒绝到公司工作，系自动离职，公司不存在违法解除劳动合同的事实，驳回林海双倍赔偿的诉讼请求。

男子拒绝加班遭调岗 起诉公司要求赔偿

2007年1月，林海到海南某矿业公司工作，岗位是破碎工，双方签订书面《劳动合同书》。2020年10月11日，林海换班在家休息。当天下午3时许，海南某矿业公司选矿厂运转两年多的球磨机因破漏问题急需更换衬板，经厂领导研究决定将破碎工暂时分到12日零点和白班，先解决球磨机破漏问题，及时更换衬板避免因此而造成停工停产。当时，破碎班班长王某某通知林海加班，林海以在家休息、路途远为由拒绝加班。12日零点，林海也未到工作岗参加更换衬板。

2020年10月12日，公司因林海不服从工作安排，决定调换其工作岗位为换板。林海不同意，双方对调整工作岗位问题未达成一致，从2020年10月12日起，林海未为公司提供劳动。公司向林海支付工资到2020年10月份止，便不再继续发放。

林海起诉称，他于2020年10月30日骑摩托车前往公司，想再次与公司交涉复工事宜，路上不小心摔伤，一直养伤。自己在公司工作，期间从未间断，工龄13年。自己因不愿意加班，被公司以不安排自己上班的形式变相解除劳动合同。公司的行为侵犯了自己的合法权益且违反了劳动合同法的规定，公司应给予双倍的经济赔偿金10.08万元。

2021年4月，林海向东方市劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求公司支付双倍经济赔偿金10.08万元及补发工资2.52万元。2021年6月16日，东方市劳动人事争

昌江一男子拒绝加班被调岗，拒不上班索要赔偿败诉

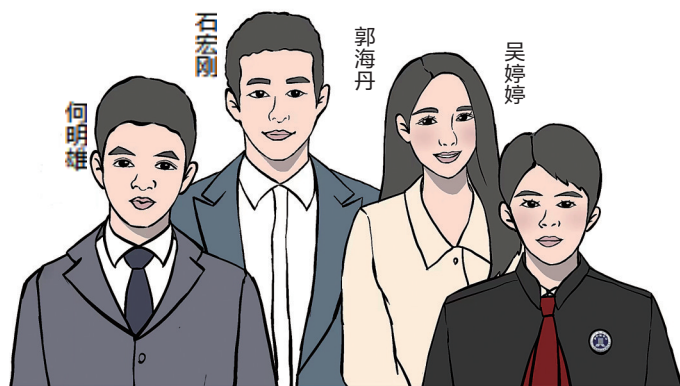
调岗如合理 劳动者应遵守

■本报记者 陈敏

法律
咨询

13379952004

邮箱：fzsb888@163.com



海南法立信律师事务所

赡养费标准 怎么确定？

万宁许女士咨询：王某的婆婆是其丈夫的继母。王某自结婚后，每月给其婆婆赡养费600元。婆婆自己做点小生意，有生活来源。前不久公公生病，50多岁的婆婆以医药费和生活费不够为由，要求王某将每月的赡养费提高。请问，赡养费有没有标准？

何明雄律师解答：《中华人民共和国老年人权益保护法》及相关法律规定，年龄不是赡养老人的绝对条件。《中华人民共和国民法典》规定，子女对老人都有赡养的义务，赡养费的多少从三个方面确定：充分考虑老人的实际需要；当地人民群众生活实际消费水平；子女的承受能力。因此各地赡养费没有固定标准，你们可以从上述三个方面酌情确定。

年轻人不需要社保 这个说法对吗？

定安莫先生咨询：我入职某公司后，工资单中一直没有扣缴社保费的记录。公司负责人回答说，年轻人不需要社保，不丢饭碗才最重要；不缴纳社保可以增加个人收入，而且养老金要几十年后才能领取，其他社保不一定派上用场。请问，公司负责人的说法对吗？

何明雄律师解答：为职工缴纳社会保险费、参加社会保险是国家的强制性规定，用人单位应当履行作为劳动者缴纳社保的法定义务。其中，养老、医疗、失业三种保险费由职工和单位按法定比例共同缴纳，工伤、生育保险费用由用人单位承担。参加社保后，在自己遭遇年老、疾病、工伤、失业等社会风险时，可以从国家和社会获得一定的物质补偿和帮助，实现基本生活保障。刚参加工作的年轻人必须认识到参加社保的重要性，对于用人单位不依法缴纳社保的行为，应当及时向人社部门投诉。

丈夫失踪多年 怎样解除婚姻关系？

白沙赵女士咨询：我与丈夫胡某结婚后的第2年，他就外出寻找发展机会。起初的几个月我们经常电话联系，后来便无音讯了，如今已有6年了。其间，我父母老是催我另嫁，一个月前，社区开展法律咨询活动，经咨询得知，我可以向法院申请宣告胡某死亡，在法院作出宣告胡某死亡的判决后，我就可以另行结婚了。我回去跟公婆商量，可他俩就是不同意申请宣告死亡，还说我没有这个权利。请问，我该怎么办？

何明雄律师解答：根据《中华人民共和国民法典》的规定，胡某下落不明已满4年以上，你作为配偶有权向法院申请宣告胡某死亡。宣告死亡的法律后果与自然死亡相同。在法院作出宣告胡某死亡的判决后，你与胡某的婚姻关系即行消灭。如果你的公婆一味反对申请宣告胡某死亡，你可以选择起诉离婚。《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第二百一十七条规定：“夫妻一方下落不明，另一方诉至人民法院，只要求离婚，不申请宣告下落不明人失踪或者死亡的案件，人民法院应当受理，对下落不明人公告送达诉讼文书。”根据规定，公告期间为60日。公告经过60日即视为送达，其后胡某不应诉的，法院应认定夫妻感情确已破裂，判决准予离婚。离婚判决书也要公告60日，送达后，胡某在上诉期间内未上诉的，离婚判决书即生效，婚姻关系正式解除。

小学生课间“比武过招”受伤 学校要担责吗？

儋州何女士咨询：我11岁的儿子与同龄的小毅在课间休息时，彼此手持扫把“比武过招”。班主任不仅未加制止，反而在一旁观看助威。我儿子被小毅划伤眼睛。面对索要2万余元医疗费用，校方表示伤害来自小毅，与其无关。请问，学校需要担责吗？

何明雄律师解答：学校、小毅父母应当分担损失。《中华人民共和国民法典》第一千二百条规定：“限制民事行为能力人在学校或者其他教育机构学习、生活期间受到人身损害，学校或者其他教育机构未尽到教育、管理职责的，应当承担责任。”鉴于你儿子与小毅同为11岁，属于限制民事行为能力未成年人，且当时他们身处学校，决定了学校应当对他们行使监督、管理职责。可班主任明知他们“比武过招”，在没有任何防护的情况下极易受到伤害，却未加制止，没有行使教育、管理职责。另一方面，小毅父母应当赔偿损失。《中华人民共和国民法典》第一千一百八十八条规定：“无民事行为能力人、限制民事行为能力人造成他人损害的，由监护人承担民事责任。”即在小毅本人没有财产的情况下，其父母必须担责。另外，你儿子明知“比武过招”存在风险，却仍积极参与，明显属于疏忽大意或轻信可以避免，即对损害的发生也存在过错。