



试用期怀孕被解雇，该如何维权？



■供稿:温州市总工会

职场中,女性以细腻、坚韧的独特魅力绽放出绚丽的风采。然而,“孕期”“产期”“哺乳期”常成为她们求职和发展的的一道坎。近年来,随着我国法治建设的深入推进,女职工劳动权益保护相关法律法规不断完善。但仍有个别用人单位通过变相限制生育自由、克扣生育待遇、违法解除劳动合同等方式侵害女职工合法权益,并由此引发相关劳动争议。温州市就有一名女职工洪某某遭受了这样的不公平待遇,还在试用期的她发现怀孕后被公司辞退,所幸温州市总工会倾力助其维权,最终实现权益的最大化。

基本案情

2022年8月8日,洪某某入职温州某信息技术股份有限公司(以下简称“公司”),担任综合办主任,入职后体检时发现

已怀孕1月。试用期即将结束时,公司以“试用期不符合岗位要求”为由解除双方劳动关系。洪某某不服该决定提请劳动仲裁要求继续履行劳动合同,并获得仲裁支持。

仲裁胜诉后,洪某某多次到公司要求上班,公司法务人员却将洪某某安排到会议室静候,安放录像机拍摄,强逼洪某某签署劳动合同,但工作地点不明确。洪某某表示先入职后协商工作地点条款,但无人理会,通常静坐一天后离开公司。此后,公司以洪某某拒绝入职、拒绝签署劳动合同、长期旷工等理由陆续向洪某某发布通知,最后以洪某某严重违反公司规章制度为由解除劳动合同。洪某某被迫再次申请劳动仲裁,要求公司给予经济补偿。

维权经过

洪某某申请劳动仲裁后,意识到自身法律知识不足,遂前往温州市总工会职工服务中心(以下简称“服务中心”)咨询并寻求法律援助。服务中心指派工会志愿者律师代理劳动仲裁案件。

代理律师接到案后,明确只有维持劳动关系才能保

障怀孕职工的劳动权益。在与洪某某面谈后,代理律师发现洪某某的劳动纠纷维权艰难且工龄短赔偿金少,如果按照第二次仲裁请求解除劳动合同,生育期间将无收入来源。如果改变仲裁请求,要求继续履行劳动合同,即便胜诉,公司可能还会采取其他方式,变相地解除劳动合同。因此,通过诉讼最终达成和解的方式更有利于解决问题。

为了增加胜诉概率,代理律师细心搜集各类零散证据,包括洪某某与公司要职人员微信聊天记录、录音材料,公司出具的各种告知书、通知以及三个版本的劳动合同等书面文件。功夫不负有心人,通过对上诉证据材料的重新梳理,形成了上百页完整的证据链,从而证实公司拒绝继续履行劳动关系的事实。同时,为了增加调解筹码,代理律师经洪某某同意增加补缴社会保险、未签订劳动合同的双倍工资差额等仲裁请求。

庭前调解阶段,公司出示了洪某某所谓“严重违反公司规章制度”的证据材料,而且还提起仲裁反申请,要求洪某某及时删除网上发帖,赔礼道

歉,恢复公司名誉。

为了化解矛盾,代理律师与仲裁员沟通,注重案件的事实依据,争取仲裁员对孕期女职工的同情和保护,为双方调解做好沟通的桥梁。与公司法务人员沟通,注重友好协商和社会影响,向公司阐明裁决后果可能有损公司行业声誉,积极争取公司的配合。最后,从洪某某作为孕期女职工的根本利益出发,达成和解:洪某某放弃1个月的经济补偿并删除网上发帖内容,双方劳动关系保持直至洪某某领取生育津贴之日。

典型意义

《中华人民共和国妇女权益保障法》第四十三条规定,用人单位在招录(聘)过程中,除国家另有规定外,不得实施下列行为:……(二)除个人基本信息外,进一步询问或者调查女性求职者的婚育情况……(四)将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录(聘)用条件……第四十四条第一款规定,用人单位在录(聘)用女职工时,应当依法与其签订劳动(聘用)合同或者服务协议,劳动(聘用)合同或者服务协议中应当具备女职工特殊保护条

款,并不得规定限制女职工结婚、生育等内容。

法律是职场女性在“孕期”“产期”“哺乳期”这些特殊时期安心工作的权益保护伞。用人单位作为职场生态的重要塑造者,自觉遵守女性“三期”劳动权益保障的相关法律法规,是对女性劳动者权益的尊重与保障,更是企业履行社会责任的担当,亦是社会文明进步的体现。

双方共赢的和解才是法律援助的最优解。本案中,洪某某为孕期女职工,生育津贴和生育医疗费用报销比一个月工资的经济赔偿金更为重要,而生育津贴和医疗费用报销需要维持劳动关系,但公司两次意图解除劳动合同,通过仲裁诉讼等司法手段只能治标不能治本。因此,代理律师制定了和解方案,通过某些非重点的让步,使得公司心甘情愿地保持劳动关系,从而争取生育保险待遇,保障“三期”女职工的劳动权益。

期待用人单位积极做好用工保护,营造一个公平、和谐、包容的职场环境,促进女职工实现自身价值与社会贡献的完美统一。



人人讲安全 个个会应急

昨日是第17个全国防灾减灾日。为增强小朋友防灾减灾和避险意识,提高避险防范自救能力,近日,武义县实验小学邀请武义县消防大队救援人员到校开展防灾减灾知识普及等活动。

图为救援人员为小朋友讲解逃生绳的使用方法。

通讯员张建成、李云升 摄

学会这些法律知识 你也能拥有《蛮好的人生》



通讯员吴鹏莹、艾丽雅报道 近日,电视剧《蛮好的人生》热播,该剧讲述了金牌保险销售胡曼黎(孙俪 饰)在事业与婚姻双重危机下,携手保险行业新人薛晓舟(董子健 饰)开启逆袭之路,共同解锁事业成就与人生真谛。剧情不仅扣人心弦,更暗藏着实用的法律知识,快来一探究竟!

情景一

胡曼黎是保险公司销售,被同事举报伙同投保人曹玲骗保。曹玲投保前已确诊乳腺癌,却因儿子也患病同样缺钱治疗,她才向胡曼黎下跪恳求帮其隐瞒病情进行投保。公司同事出示录音证据,曹玲在录音中承认隐瞒病史,胡曼黎因此被保险公司开除。

问:投保人故意隐瞒病史投保,保险公司能否要求解除合同?

法律分析:订立保险合同,保险人就保险标的或者被保险人的有关情况提出询问的,投保人应当如实告知。根据《中华人民共和国保险法》第十六条第二款规定,投保人故意或者因重大过失未履行前款规定的如实告知义务,足以影响保



险人决定是否同意承保或者提高保险费率的,保险人有权解除合同。同时第四款规定也提到,投保人故意不履行如实告知义务的,保险人对于合同解除前发生的保险事故,不承担赔偿或者给付保险金的责任,并不退还保险费。剧中曹玲故意隐瞒乳腺癌病史进行投保,违反了如实告知义务,保险公司有权解除保险合同,若投保人申请理赔保险金,保险公司有权拒赔且不退还保险费。法律赋予了保险人合同解除权的同时,也规定了该权利的行使期间,即自保险人知道有解除事由之日起,超过三十日不行使而消灭。自合同成立之日起超过二年的,保险人不得解除合同。

在此提示大家,如实告知不仅是法律要求,更是对自己

权益的保障。在订立保险合同时,投保人不仅要仔细阅读保险合同中的保险责任、责任免除等关键内容,还要如实填写健康告知,切勿隐瞒相关信息,否则有可能无法获得理赔,还会面临保险合同解除的风险。

情景二

胡曼黎与魏总谈保险生意时,告知其一个秘密:自己曾经免费送给魏总父亲一份意外险,每年自掏腰包续交几百元保费,恰逢魏总父亲意外骨折,这份意外险可以报销,魏总对此表示很意外。最终,魏总父亲骨折治疗的所有费用都顺利得到了理赔。

问:若这份意外险是胡曼黎在魏总父亲不知情的情况下投保的,那么保险合同是否有效?

法律分析:人身意外险属于人身保险,是以人的寿命和身体为保险标的的保险。根据《中华人民共和国保险法》第十二条相关规定,人身保险的投保人在保险合同订立时,对被保险人应当具有保险利益。

法律也规定了投保人对下列人员具有保险利益:本人;配偶、子女、父母;前项以外与投保人有抚养、赡养或者扶养关系的家庭其他成员、近亲属;与投保人有劳动关系的劳动者。这四种情况下,若人身保险并非以死亡为给付保险金条件,一般不需要经过被保险人的同意。除这些以外,若被保险人同意投保人为其订立保险合同的,视为投保人与被保险人具有保险利益。

剧中,胡曼黎作为投保人在为魏总父亲订立人身意外险的保险合同时,与魏总父亲之间不存在保险利益,如果未经过其本人同意或追认,该保险合同无效,若其本人对保险合同予以追认,可要求保险公司对保险事故予以理赔。

情景三

薛晓舟入职保险公司快一个月了,业务方面颗粒无收。组长唐玲对此大为不满,当众羞辱薛晓舟,逼他换上印有“我是垫底王”字样的T恤。薛晓舟表示公司的行为是在霸凌员工,但唐玲不置可否,甚至威胁要开除薛晓舟。

后薛晓舟通过努力开拓业务,实现了逆袭。

问:唐玲当众羞辱员工并威胁开除是否属于职场霸凌?违反了哪些法律法规?

法律分析:职场霸凌一般指用人单位的个别管理者利用职权或资历优势,对员工进行的肢体暴力、言语威胁、当众侮辱、恶意中伤等行为,严重损害劳动者的人格权。

用人单位要保障劳动者人格尊严,《中华人民共和国劳动法》第九十六条明确规定了用人单位若存在侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的行为,由公安机关对责任人员处以十五日以下拘留、罚款或者警告;构成犯罪的,对责任人员依法追究刑事责任。《中华人民共和国民法典》第一千零二十四条规定也明确禁止任何组织或者个人以侮辱、诽谤等方式侵害他人的名誉权。

剧中唐玲通过强迫佩戴侮辱性标识,对薛晓舟进行当众羞辱,属于职场霸凌行为,构成对薛晓舟人格尊严和精神权益的侵害。薛晓舟可提起民事诉讼要求唐玲承担相应的民事责任,包括消除影响、赔礼道歉等。若公司还存在其他霸凌行为如扇耳光、殴打等,令薛晓舟的健康权受到侵害,可要求侵权人赔偿因身体受到伤害所支出的治疗、修复等费用,严重的还可以追究其刑事责任。

消费警示

“免费领养”套路深 “星期宠物”成痛点 省消保委起底宠物市场四大消费陷阱

本报讯 记者羊荣江报道 日前,省消保委围绕宠物买卖、领养、就医、生活美容等方面组织开展宠物市场消费调查,调查发现宠物市场存在四方面突出问题。

部分动物诊疗机构未依法进行证件公示和明码标价

根据《动物诊疗机构管理办法》第十七条规定,动物诊疗机构应当在诊疗场所的显著位置悬挂动物诊疗许可证和公示诊疗活动从业人员基本情况。本次调查发现,24家动物诊疗机构中,有2家未在诊疗场所显著位置悬挂动物诊疗许可证及公示诊疗活动从业人员基本情况,1家未公示诊疗活动从业人员基本情况。有4家动物诊疗机构存在明码标价不规范问题,其中1家诊疗机构价格公示表过期未及时调整,1家诊疗机构价目表被货架大面积遮挡,还有2家诊疗机构未在营业场所公示价目表。

“免费领养”模式暗藏消费陷阱

根据线上问卷调查结果显示,有15.2%的消费者在宠物店领养过宠物,其中近七成消费者表示遇到过“捆绑消费”,即商家通过领养形式捆绑销售宠物食品、玩具、窝具、清洁用品等产品。

在本次调查的7家宠物领养店中,有5家领养店宣称宠物“免费领养”,其中3家领养店在其店铺醒目位置设有宠物“0元领养”“免费认养”等宣传资料。5家领养店都要求和消费者签订“领养协议”,消费者需以分期付款等方式领走宠物,支付费用则用于购买店内猫粮等相关宠物用品。

在这些商家提供的“领养协议”中,普遍存在涉嫌排除或者限制消费者权利、减轻或者免除经营者责任、加重消费者责任等不公平、不合理的格式条款。例如,约定宠物存在

相关健康问题必须当场检查确认,若宠物因意外死亡,消费者仍需继续履行分期付款协议,消费者因个人原因退回宠物需支付数千元高额违约金等。

部分宠物机构存在违规充值等预付式消费问题

根据《浙江省实施〈中华人民共和国消费者权益保护法〉办法》第十条规定,企业法人提供的单张记名预付凭证金额不得超过5000元,其他经营者对同一消费者提供的记名预付凭证金额不得超过2000元,但是预付款存入第三方支付平台并且凭消费者指令支付的除外。

在本次调查的48家宠物机构中,有21家机构存在预付式消费经营行为,其中有6家机构最高充值金额超过法定限额,最高一家可充值金额达2万元,另有一家机构表示充值无上限。

在问及充值金额是否可退时,有6家机构表示充值金额不可退。线上问卷调查结果也显示,预付式消费退费难问题较为突出,有231名消费者表示曾申请过退还预付款余额,但只有55名消费者退款成功,占比仅23.8%。

“星期宠物”成消费痛点

购买时非常精神,买回家后短期内就出现健康问题,这类“星期宠物”困扰着许多消费者。根据2024年全省消保委组织受理宠物消费投诉情况统计,约四成投诉涉及消费者购买的宠物在短期内生病甚至死亡,商家拒绝退款或推卸责任。

线上问卷调查结果也显示,有31.1%的消费者遇到过“星期宠物”,包括消费者购买后几天内宠物出现呕吐、腹泻、咳嗽等生病症状,宠物精神萎靡、食欲不振,带去宠物医院检查后确诊患有严重疾病等。

维权107 权益大小事 统统要拎清

劳动者在单位投资入股，是劳动关系还是合作关系？

记者羊荣江 通讯员陈娟、唐学基报道 劳动者在单位投资入股后引发的纠纷,是应该适用劳动争议纠纷呢,还是以双方是合作关系来处理?

2021年10月21日,邵某被某美发店聘任为店长,签订了为期三年的劳动合同,月工资8000元,外加奖金。2024年的10月8日,美发店扩大经营规模,邵某有出资10%的股份,并与该美发店签订了一份入股协议书。邵某仍为店长,但服从美发店的统一管理,美发店的经营决策和管理模式由美发店决定。

今年2月13日,邵某因与美发店经营者存在经营理念不同常有分歧而协商解职。邵某说离职可以,但必须向其支付2024年11月20日至2025年2月13日未签订劳动合同的双倍工资。美发店方则认为,当时所签劳动合同到期,因邵某是店长、美发店的管理者,现又是股东,身份已发生变化,与美发店之间存在的合作关系,故劳动合同到期后,无须续签,更无须支付未签订劳动合同的双倍工资。双方意见不一,邵某便去当地劳动人事争议仲裁委员

会申请仲裁,主张自己的诉求。

经仲裁委裁定,美发店应当向邵某支付2024年11月20日至2025年2月13日未签订劳动合同的双倍工资。

法律分析:职场实务中,劳动者投资入股用人单位是符合法律规定的,劳动者具有双重身份的情况并不少见,但这里不能以劳动者投资入股用人单位而否定劳动者的员工身份。对于是否存在劳动关系,应看劳动者与用人单位之间是否存在人身、财产的隶属性,是否接受用人单位的管理、约束。

由于法律并未限制劳动者可以同时投资入股用人单位,本案中,邵某服从美发店的统一管理,且美发店的经营决策及管理模式都由公司决定,这里与合伙关系中合伙人事务由全体合伙人一致作出决定的基本特征不符。另外,邵某提供劳动,美发店每月支付给邵某工资,符合劳动者通过提供劳动按月获取劳动报酬的经济从属性,美发店与邵某之间存在劳动关系。故仲裁委作出支持邵某诉求的裁定。