

女职工哺乳期延长,公司在延长期内终止劳动合同违法

读者齐小倩（化名）近日咨询说，2026年3月20日，她在哺乳期即将结束时向公司提出延长三个月的申请，理由是所育婴儿身体虚弱、营养不良，并提供了相关医学证明。公司经研究后答复称，同意哺乳期延长一个月至5月6日结束。但是，公司近日书面通知双方签订的劳动合同自3月底到期终止。

齐小倩想知道：公司终止处于哺乳期女职工劳动合同的做法是否合法？

法律解析

首先，法律对哺乳期期限有明确限定。

《劳动法》第六十三条规定：“不得安排女职工在哺乳未满足一周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。”

《女职工劳动保护特别规定》第九条规定：“对哺乳未满一周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排一小时哺乳时间；女职工生育多胞

胎的，每多哺乳一个婴儿每天增加一小时哺乳时间。”

《人口与计划生育法》第二十五条规定：“符合法律、法规规定生育子女的夫妻，可以获得延长生育假的奖励或者其他福利待遇。”据此，各省、自治区和直辖市结合当地实际情况，给予生育女职工不同天数的奖励假期，以上假期均属于产假范围。

由此可知，延长生育假的立法本意，在于通过提供额外的休息时间，保障女职工产后身体机能恢复及对婴儿的照顾，是对女职工权益的进一步保障，也是国家鼓励生育支持政策的体现，用人单位应当全面执行，不得随意剥夺女职工享受延长生育假的权利。

其次，哺乳期在特殊情形下可以延长。

原卫生部、劳动部等五部门发布的《女职工保健工作规定》第十二条规定：“婴儿满周岁时，经县（区）以上（含县、区）医疗或保健机构确诊为体弱儿，可适当延长授乳时间，但不得超过六个月。”

原劳动部发布的《女职工劳动保护规定问题解答》（劳安字

[1989]1号）第十五条指出：“如果婴儿身体特别虚弱，经医务部门证明，可将哺乳期酌情延长。如果哺乳期满时正值夏季，也可延长一、二个月。”

上述规定表明，经医疗或保健机构确诊为体弱儿后，可适当延长不超过六个月的授乳时间。

最后，用人单位终止处于哺乳期女职工的劳动合同构成违法解除。

《妇女权益保障法》第四十八条规定：“用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇，限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。女职工在怀孕以及依法享受产假期间，劳动（聘用）合同或者服务协议期满的，劳动（聘用）合同或者服务协议期限自动延续至产假结束。但是，用人单位依法解除、终止劳动（聘用）合同、服务协议，或者女职工依法要求解除、终止劳动（聘用）合同、服务协议的除外。”

《劳动合同法》第四十二条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四

十条、第四十一条的规定解除劳动合同：……（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的。

《女职工劳动保护特别规定》第五条规定：“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、与其解除劳动或者聘用合同。”

根据上述规定，齐小倩申请延长哺乳期时提交了所育婴儿属于体弱儿的相关证据，其所在公司批准延长一个月的哺乳期，在时间上具有合法性和合理性。但是，该公司未将其劳动合同延续至2026年5月7日哺乳期满，违反了上述规定，其行为属于违法终止与齐小倩的劳动合同。

在这种情况下，依据《劳动合同法》第四十八条“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金”的规定，齐小倩既可以要求恢复与公司之间的劳动关系，也有权向公司主张违法解除劳动合同赔偿金。

张兆利 律师

车辆被盗后发生交通事故,车辆所有人需要赔偿吗？

案例

2025年6月,陈某发现自己的车辆被盗,遂向警方报案。在等待警方破案的过程中,陈某突然收到法院的传票,称其车辆发生了交通事故。因肇事者已经逃逸,受害者家属只能将车主陈某起诉至法院,要求其承担赔偿责任。

那么，陈某的车辆在被盗之后发生的交通事故，由谁来承担赔偿责任？

解析

《民法典》第1215条规定：“盗窃、抢劫或者抢夺的机动车发生交通事故造成损害的，由盗窃人、抢劫人或者抢夺人承担赔偿责任。

责任。盗窃人、抢劫人或者抢夺人与机动车使用人不是同一人，发生交通事故造成损害，属于该机动车一方责任的，由盗窃人、抢劫人或者抢夺人与机动车使用人承担连带责任。保险人在机动车强制保险责任限额范围内垫付抢救费用的，有权向交通事故责任人追偿。”

本案中，陈某的车辆在被盗窃时间段内，发生了交通事故，肇事者逃逸，在受害者家属找不到肇事者的情况下，应当由保险公司在机动车强制保险责任限额范围内垫付抢救费用。如果日后找到盗窃车辆的嫌疑人或者肇事者，再由其承担责任，保险公司亦可向其追偿。

刘涛 律师

微信群中招聘临时用工,劳动者能否起诉确认劳动关系？

现实生活中，兼职、临时用工、短期劳务场景十分常见，不少劳动者不了解临时务工与劳动关系的区别，近日，北京市房山区人民法院审结一起兼职司机起诉用工单位、要求确认劳动关系并索要多项赔偿的劳动争议案件，法院结合双方用工合意、日常管理模式、薪酬社保缴纳等关键细节，作出相应判决。

【基本案情】

2023年8月，某公司职工在微信群里发布两条招聘信息，其中一条载明：“急聘兼职司机若干人，要求18至50岁，工作时间为早9点到下午2点，工资月结，管午饭。”

张某顺利应聘该司机岗位，但未与公司签订书面劳动合同。2023年9月开始，张某从事学校餐食配送工作。2024年暑假后，张某发现公司未通知其返岗，遂申请劳动争议仲裁。因不服仲裁裁决结果，张某将公司诉至法院，要求确认双方存在劳动关系，要求支付解除劳动关系经济补偿金、未订立劳动合同二倍工资差额及假期工资等。

被告公司表示，其与张某之间系临时雇佣关系，并非劳动关系。公司安排张某为学校配送餐食，工作内容包括运输和装卸食品，实际工作时间为上午9点至下午14点，学生吃饭时张某可以休息。此项工作安排以“谁有时间谁干活”为主，无固定考勤要求。公司虽对停车、加油、卫生、着装、吸烟等有基本要求，但未对张某实施严格的劳动管理，张某除一次吸烟被罚50元外，并不受公司规章制度约束。

公司还指出，学校放假及寒暑假期间没有送餐业务，张某不需要上班，公司亦无需为张某发放工资。期间，公司没有明令禁止张某在假期中从事别的工作，张某的社会保险一直是以灵活就业人员就业的方式自行缴费参保。

张某认为，学校放假后，公司让职工“在家等待下学期开学”，该项要求表明其系经公司安排待岗，公司应该向其支付待岗工资。

【法院判决】

法院经审理认为，劳动关系的认定需结合用工合意、工作时

间、报酬支付、管理属性等综合因素。本案中,张某通过微信群应聘“兼职司机”岗位,用工关系仅发生在学校开学期间,无实际用工时没有报酬，每天工作时间集中在早午间,工作期间可休息,用工过程不符合标准劳动关系全日制工作特征；公司以日薪月结的方式向包括张某在内的人员支付报酬,出勤由个人统计、单位核对，不受最低工资标准的限制，且张某自行以灵活就业人员缴纳社保，此情况与用人单位缴纳社保的法定义务不符；张某在职期间，双方均无签订劳动合同的意思表示，张某也未举证证明公司存在劳动法意义上的考勤、奖惩、社保缴纳等管理行为。

综上，张某与公司缺乏存在建立正式劳动关系的意思联络，且用工形式及权利义务内容较标准劳动关系存在较大差异，故法院对张某要求确认劳动关系的诉讼请求不予支持。

由于不能认定张某与北京某公司实际建立并履行的用工属性为劳动关系，法院对张某要求公司支付解除劳动关系经济补偿金及未订立劳动合同双倍工资差额

的请求不予支持。

因双方确认2024年1月学校放寒假后张某未到岗工作，所以，对张某要求支付待岗工资的诉讼也不予支持。

最终，法院判决驳回张某全部诉讼请求。

【法官提示】

区分临时用工与劳动关系，核心看三点：一是双方有无建立劳动关系的明确合意；二是劳动者是否存在人身依附，接受单位常态化考勤、奖惩与制度管理；三是用工模式、薪酬结算、社保缴纳是否符合全日制劳动关系特征。

本案中，张某就工作岗位自带寒暑假空档、按实际出勤结算报酬、张某自行缴纳社保，均不具备劳动关系法定构成要件。

法官提醒，求职者应聘兼职、临时岗位时，务必提前明确用工性质并留存聊天记录、招聘信息、薪资凭证等关键证据；用人单位也要厘清用工边界，临时劳务要签订书面协议，避免管理混同引发风险，减少纠纷隐患。

吴明慧 房山区法院

体检项目与岗位无关 应聘人员可否拒绝？

编辑同志：

我应聘某机电公司的仓库保管员一职时，公司安排的体检中有乙肝表面抗原一项。当我提出异议时，公司说不按体检单所列项目进行体检，是不可能录用的。

请问：在对应体检与我应聘的岗位无关的情况下，我可以拒绝体检吗？公司能否拒绝录用？

读者：杜永平（化名）

杜永平读者：

一方面，你有权拒绝乙肝表面抗原项目的体检。

人社部印发的《就业服务与就业管理规定》第十九条第二款规定：“用人单位招用人员，除国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作外,不得强行将乙肝病毒血清学指标作为体检标准。”第六十八条规定:“用人单位违反本规定第十九条第二款规定,在国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作岗位以外招用人员时,将乙肝病毒血清学指标作为体检标准的,由劳动保障行政部门责令改正,并可处以1000元以下的罚款;对当事人造成损害的,应当承担赔偿责任。”乙肝病毒经血液、母婴及性接触三种途径传播，应聘医疗、幼教、保育、餐饮、食品和药品加工等行业的一些岗位，一般需要做此项体检。鉴于你应聘的只是机电公司的仓库保管员,不属于禁止乙肝病原携带者从事的工作之列,故公司不得要求你作乙肝项目检测,也不得询问是否为乙肝表面抗原携带者。

另一方面，如果公司因你拒绝提供乙肝项目检测报告而不予录用，那么，其行为就属于就业歧视的性质，你可以投诉，由劳动监察机构责令其改正。

对此，《就业促进法》第三十条规定：“用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。”原劳动与社会保障部、卫生部联合印发的《关于维护乙肝表面抗原携带者就业权利的意见》第二条第一项指出：“保护乙肝表面抗原携带者的就业权利。除国家法律、行政法规和卫生部规定禁止从事的易使乙肝扩散的工作外，用人单位不得以劳动者携带乙肝表面抗原为理由拒绝招用或者辞退乙肝表面抗原携带者。”

本案中，如果公司因你拒绝作乙肝表面抗原项目体检而拒之门外，那就侵犯了你的平等就业权，接到投诉的劳动监察部门应当责令公司改正，你也可以直接向法院起诉，要求公司承担相应的侵权责任，包括停止侵害、赔礼道歉、赔偿损失等。

潘家永 律师