

# “平等就业权纠纷”胜诉第一案：怀孕歧视方赔偿精神抚慰金1万元

原创：社工郭晶 074职场女性法律热线 6天前



## 400-007-0074

樊女士诉珠海英利物业管理有限公司（简称：英利物业）是以“平等就业权纠纷”起诉的就业歧视案件。10月28日，珠海市香洲区人民法院判决英利物业向樊女士作出书面赔礼道歉，赔偿孕期工资损失2064元、未休产假工资损失1875元、精神抚慰金1万元。樊女士看到判决后说：这下可以给孕期女性一个成功的案例了！

### 她为何打官司？

2019年1月5日，樊女士入职英利物业，在珠海市一中附属实验学校里的监控室做监控员，月薪3750，月休4天。她一天要工作12个小时，每天乘坐一个多小时的公交上下班。这让她时常迟到，也几乎没有闲暇时间。1月14日，她曾口头提出离职，没有得到批准，她就继续工作。

2月20日，樊女士发现自己怀孕，去医院做了检查。医生建议樊女士休息一天，她就告知了杜总她怀孕了，并提出要请假。当天下午，林班长通知樊女士以后不用上班了。第二天，公司将她的个人物品扔到门卫室，拒绝她上班。4月25日，樊女士以“平等就业权纠纷”为案由提起诉讼。（阅读原文了解详情）



## 案件争议点

除了怀孕歧视的裁定，此案中有两个主要争议点。这两个争议点也是就业歧视类案件的核心争议点。

### 争议一：是否需要仲裁前置

仲裁前置是劳动纠纷案件的必备程序。然而怀孕歧视并非劳动纠纷案件，而是就业性别歧视。就业歧视类案件可以直接向法院提起诉讼。在此案之前，大多数怀孕歧视案件都被当作劳动纠纷案件来处理。然而，劳动纠纷案件的赔偿一般包括工资、生育津贴等，就业歧视案件可以提出精神抚慰金的赔偿。

《就业促进法》第六十二条规定，违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。

## 争议二：英利物业是否侵犯了樊女士的平等就业权

法官依据《就业促进法》《妇女权益保障法》得出以下结论。

平等就业权保护的应该包括两个方面。一是招录过程中劳动者被平等录用的权利，二是劳动合同履行过程中劳动者被平等对待的权利。本案中，樊女士虽然不是在入职时遭受歧视性对待，但英利物业公司在履行劳动合同过程中因为樊女士怀孕而将其辞退，使其失去原本已经获得的工作，属于在履行劳动合同过程中对樊女士的歧视性对待，仍然构成对樊女士平等就业权的侵害。

附上判决书全文：

10月28日收

# 广东省珠海市香洲区人民法院

## 民事判决书

(2019)粤 0402 民初 6356 号

原告：■■■■■，女，1978年11月23日出生，壮族，住广东省中山市坦洲镇大兴路82号。公民身份号码：452124197811230349。

委托诉讼代理人：江盼，广东正觉律师事务所律师。

委托诉讼代理人：丁雅清，广东正觉律师事务所律师。

被告：珠海英利物业管理有限公司，住所：珠海市香洲区拱北港三路393号教学楼1楼105室。统一社会信用代码：91440400MA4WP6ED15。

法定代表人：王志鹏，执行董事。

委托诉讼代理人：谢启明，广东铭建律师事务所律师。

委托诉讼代理人：李明菊，该公司员工。

原告■■■■■与被告珠海英利物业管理有限公司(以下简称英

利物业公司)平等就业权纠纷一案,本院于2019年4月25日立案后,依法适用普通程序,公开开庭进行了审理。原告[ ]及其委托诉讼代理人江盼、丁雅清与被告英利物业公司委托诉讼代理人谢启明、李明菊到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

原告[ ]向本院提出诉讼请求:一、判令被告英利物业公司赔偿原告[ ]:1.孕期工资经济损失4784元(2019年2月21日至同年3月30日共1个月6天,3750元+3750元÷21.75×6

1

天);2.未能休产假的工资经济损失1875元(2019年3月31日至2019年4月14日共15天,3750元/月×0.5月);3.未能享受医疗保险待遇支付的生育医疗费1949.22元;4.精神损害抚慰金30000元;二、判令被告英利物业公司向原告[ ]公开赔礼道歉;三、判令被告英利物业公司承担本案诉讼费用。事实和理由:2019年1月,原告[ ]入职被告英利物业公司任“监控员”,月薪3750元。2月20日,[ ]发现怀孕并立刻将怀孕之事告诉英利物业公司领导,当天下午公司领导就电话通知[ ]不用再来上班。2月21日,[ ]如常上班,再次被告知英利物业公司已单方解除劳动合同,不得进入办公场所,私人物品均被扔在门卫室。2月23日,[ ]通过EMS向英利物业公司邮寄《要求继续履行劳动关系通知书》,要求被告继续履行劳动关系,尊重妇女工作权益,均被拒绝。原告认为,我国《妇女权益保障法》第二十七条:任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资,辞退女职工,单方解除劳动(聘用)合同或者服务协议。我

国《劳动法》第三条、第十二条规定，劳动者享有平等就业的权利，劳动者就业不应受到歧视。《劳动合同法》第四十二条，女职工在孕期、产期、哺乳期的用人单位不得解除劳动合同。英利物业公司获知■■■■怀孕后，非基于工作需要，无理由解雇■■■■的行为严重侵犯了■■■■的平等就业权利，导致■■■■精神沮丧、失眠、情绪低落、痛苦难当，以致流产，给■■■■造成了巨大的精神损害。英利物业公司的行为违反了我国法律中有关公

2

民享有平等就业权及妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护的规定，使■■■■遭受误工损失和精神损害。为此，特依据《中华人民共和国就业促进法》第六十二条、《中华人民共和国妇女权益保障法》第五十二条、《广东省女职工劳动保护实施办法》第七条规定提起诉讼，请求依法判决。

原告■■■■对其诉称提交以下证据：1. 社保缴费记录、工资收入、工牌、出入通行证；2. 中山大学附属第五医院检验报告；3. 电话录音；4. 《继续履行劳动关系通知书》及邮寄单；5. 流产诊断证明；6. 医院票据；7. 微信聊天记录(2019年2月18-20号)；8. 通话记录两份(2019年2月20、21号)；9. 病假单；10. 答辩状；11. 珠海市英利物业管理有限公司员工考勤管理办法。

被告英利物业公司辩称：一、■■■■于2019年3月6日和4月12日分别向珠海市劳动人事争议仲裁院提出《劳动争议仲裁申请书》和《变更劳动争议仲裁申请书》，以英利物业公司违法解除劳动合同为由，要求英利物业公司支付工资和赔偿金。珠海市劳

动人事争议仲裁院已受理[案号]甲请[珠劳人仲案字(2019)1118号]并通知英利物业公司答辩,案件已于2019年7月23日开庭。原、被告之间的纠纷属于劳动争议,劳动仲裁机构1118号已立案受理,本案与该案属同一法律事实。1118号案尚未仲裁裁决,不属人民法院受理范围。请求人民法院依据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、《中华人民共和国民事诉讼法》第一百一十九条第(四)项、第一百五十四条第一款第(三)项的规定

3

驳回[案号]起诉。

二、[案号]本案第一项请求中前3项赔偿内容均是英利物业公司因解除劳动关系而起,属于劳动争议,不是人格权(平等就业权)纠纷。劳动争议应当仲裁前置,[案号]未经仲裁在本案要求英利物业公司支付孕期工资损失、未能休产假工资损失和未能享受医疗保险待遇支付的生育医疗费属于程序错误,应予驳回。

三、英利物业公司与[案号]解除劳动关系的原因并非是其怀孕,而是因[案号]在试用期内经常迟到、早退,严重违反英利物业公司的规章制度,不符合录用条件。[案号]本人也口头提出了离职意向。我国《劳动法》第三十九条规定,劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;(二)严重违反用人单位规章制度的。因此,英利物业公司与[案号]解除劳动合同关系并不违反法律规定,无需承担违法解除劳动合同的责任。

被告英利物业公司对其辩称提交以下证据:1.珠海市劳动人

事争议仲裁院答辩通知书；2. 珠海市劳动人事争议仲裁延期处理通知书、珠海市劳动人事争议仲裁通知、珠海市劳动人事争议仲裁院调解建议书、珠海市劳动人事争议仲裁变更开庭时间通知；3. ■■■■■与杜传斌电话录音；4. 视频截图；5. 变更劳动仲裁请求申请书；6. 被告公司规章制度及公告栏照片。7. 仲裁调解书。

本院经审理查明：2019年1月5日，原告■■■■■入职英利物业公司，任珠海一中附属实验学校物业管理监控员，月工资3750

4

元，上班时间为二班制（白班7点至19点，晚班19点至次日上午7点），双方未签订书面劳动合同。■■■■■主张双方约定试用期为3天，英利物业公司主张3天为“试工”，试用期是一到三个月，如符合用人标准也可能一个月转正。同月14日，■■■■■向英利物业公司提出辞职，因当时正值春节期间，人手紧张，英利物业公司未同意。

2019年2月，■■■■■共计迟到13次，其中10次在半小时以内，3次在半小时以上一小时以内。■■■■■对迟到的事实无异议。但认为迟到是英利物业公司经理默许的，因为自己家里离上班地点远，且英利物业公司一向对员工迟到持默许态度，从未因迟到扣发其工资。英利物业公司提交的《珠海市英利物业管理有限公司员工考勤管理办法》第九条规定：“迟到、早退：1. 迟到：是指无正当理由而迟于正常上班时间到达岗位的行为。2. 早退：……。3. 每一次迟到或早退10分钟，减发员工本人的5元工资。迟到或早退超过10分钟的，每增加1分钟再多减发员工本人1元的工资，

以此类推。4. 每一次迟到或早退在 30 分钟至 4 小时的，视为旷工半天。5. 每一次无故迟到、早退超过 4 小时至 8 小时的，视为旷工一天。”英利物业公司确认 2019 年 1 月、2 月实际均未因迟到扣发 [ ] 工资。

[ ] 提交的通话清单显示，2019 年 2 月 20 日 13 时 55 分，[ ] 手机与杜传斌（英利物业公司经理）手机通话，通话时长 7 分 28 秒。14 时 12 分至 15 时 29 分，[ ] 发送三条微信给杜传

5

斌，分别为：“你不要给我压力，我是高龄孕妇，给我太大压力，小孩有问题，你有责任的”、“我发现自己不舒服来检查才知道了”、

“检查结果明天才出来，今天我先休一天病假，病假证明我过两天再送过去给你，好吧”。16 时 36 分杜传斌回复：“这样没人上班哟”。[ ] 回复：“我是不舒服，有医生的证明，还有你也招到人了，你可以让她先顶替，因为往后我的病假会比较多”“夜班没有多少事，生熟手都可以，不懂的可以问班长”。16 时 54 分，英利物业公司班长林珠打电话给 [ ]，通知其不要再回公司上班。

[ ] 据此主张自己在 2019 年 2 月 20 日早上 8 点左右在家用验孕棒检查发现自己怀孕，因感觉身体不舒服准备前往医院就诊并电话向杜传斌请假，杜传斌在电话中不准许，双方在发送了上述微信后，班长通知其不用再上班。当日，中山大学附属第五医院确诊 [ ] 怀孕并作出休息一天的处理意见。

2019 年 2 月 21 日，英利物业公司拒绝 [ ] 进入工作场所。2 月 23 日，[ ] 向英利物业公司邮寄《要求继续履行劳动关系

通知书》，英利物业公司签收后未予回应。

2019年3月30日，[ ]自然流产。[ ]流产未到医院进行处理，自行休息一周。珠海上冲医院于2019年4月8日为其出具《疾病诊断书》，诊断为“完全流产”。[ ]还提交了2019年3月5日至4月8日医疗费票据共计1949.22元，主张为英利物业公司应赔偿的生育医疗费。

[ ]于2019年3月13日向珠海市劳动人事争议仲裁院(以

6

下简称仲裁院)申请劳动争议仲裁，仲裁院以珠劳人仲案字(2019)1118号案受理。仲裁请求为：1. 英利物业公司向[ ]支付2019年1月5日至31日工资差额1829元、加班费345元、2月1日至19日加班工资389元、未签订书面劳动合同的二倍工资2586元、违法解除劳动合同双倍赔偿金3750元。2019年7月24日，双方在仲裁院就劳动争议达成调解协议：1. 英利物业公司于2019年7月26日前向[ ]原工资银行账户转账支付调解款项6000元；二、被申请人履行完毕本案调解款项支付义务后，本案争议完全解决。

本院认为：

一、关于本案是否属应仲裁前置的劳动争议纠纷问题

《中华人民共和国就业促进法》第六十二条规定，违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。[ ]  
[ ]本案主张其平等就业权遭到英利物业公司侵害，依据该条规定起诉请求损害赔偿，且其本案所提诉讼请求与珠劳人仲案字(2019)

1118 号案提出的仲裁请求并无重合，故本院对英利物业公司主张本案为劳动争议纠纷，应当仲裁前置的抗辩理由不予采纳。

## 二、关于英利物业公司辞退[ ]的原因问题

[ ]主张英利物业公司是因为其怀孕将其辞退，英利物业公司则主张辞退前并不知道[ ]怀孕，是因其经常迟到以及自己提出过辞职才解除劳动合同。本院认为，现有证据足以证明英利物业公司辞退[ ]的原因是得知[ ]怀孕。理由如下：1.

7

[ ]虽然在职期间多次迟到，但英利物业公司均按正常出勤发放向[ ]工资，并未按照《员工考勤制度》扣发其工资，足见英利物业公司在知道[ ]怀孕前对其迟到持包容态度。2. 从英利物业公司辞退[ ]的经过来看，[ ]在 2 月 20 日 13 时 55 分与杜传斌通话 7 分 28 秒，14 时 12 分至 15 时 29 分发送 3 条微信强调自己是高龄孕妇需要请假去医院，16 时 36 分杜传斌回复无人上班表达对[ ]请假的不满，16 时 53 分杜传斌安排班长打电话通知[ ]被辞退。上述经过可见，英利物业公司是在得知[ ]怀孕后立即作出了辞退[ ]的决定。3. 英利物业公司以[ ]提交的检验报告时间为 2019 年 2 月 20 日 20 时 11 分反证辞退[ ]前不知其怀孕，明显与上述微信聊天记录不符。按照日常生活经验法则，妇女在去医院就诊前已经可以根据生理期、自行购买药具验孕等方式判断是否怀孕，医院诊断报告在英利物业公司辞退[ ]后作出，不能推翻微信聊天记录中[ ]已明确告知杜传斌“我是高龄孕妇”的事实。4. [ ] 2019 年 1 月 14

日曾提出辞职不是英利物业公司辞退[ ]的正当理由。[ ]在提出辞职时英利物业公司因春节期间人手不足未予准许，却在知道[ ]怀孕后立即将其辞退，显然与[ ]此前的离职请求并无因果关系。

综上，[ ]在怀孕前虽然有迟到行为和提出过辞职，但英利物业公司未同意辞职也未对其迟到行为进行任何处罚，但在知道[ ]怀孕后立即将其辞退，足以认定英利物业公司辞退[ ]

的原因是其怀孕。

### 三、关于英利物业公司是否侵害[ ]平等就业权的问题

《中华人民共和国就业促进法》第三条规定，劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。第二十七条规定，国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。用人单位招用人员，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。《中华人民共和国妇女权益保障法》第二十六条第二款规定，妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护。第二十七条规定，任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。本院认为，依据上述法律规定，平等就业权保护的方面应当包括两个方面，一是招录过程中劳动者被平等录用的权利，二是劳动合同履行过程中劳动者被

平等对待的权利。本案中，[REDACTED]虽然不是在入职时遭受歧视性对待，但英利物业公司在履行劳动合同过程中因为[REDACTED]怀孕而将其辞退，使其失去原本已经获得的工作，属于在履行劳动合同过程中对[REDACTED]的歧视性对待，仍然构成对[REDACTED]平等就业权的侵害。

#### 四、对[REDACTED]主张的各项损害赔偿项目的认定

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定，中华

9

人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本法：（一）确认劳动关系发生的争议；（二）因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；（三）因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；（四）因工作时间、休息时间、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；（五）因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿金或者赔偿金等发生的争议；（六）法律、法规规定的其他劳动争议。本案中，[REDACTED]对于必须经过仲裁前置程序的工资差额、加班费、加班工资、未签订书面劳动合同的双倍工资、违法解除劳动合同双倍赔偿金等请求已经在1118号仲裁案件中提出，而本案为侵权之诉，原告在本案主张的孕期、产假期工资损失、生育医疗费，是其平等就业权被侵害后发生的经济损失，可以不经过劳动仲裁程序，在侵权诉讼案件中进行处理。英利物业公司抗辩认为上述请求应当先行仲裁于法无据，本院不予采纳。

1. 孕期工资损失。[REDACTED]被辞退后因处于怀孕期，寻找新的工作客观上存在困难，其主张英利物业公司赔偿至流产前1个月6

天的工资损失，理据充分，应予支持。但因此期间[ ]实际未上班，不应按照正常上班计算工资损失，酌定按珠海市最低工资标准计算为 2064 元（1720 元+1720 元/月÷30 天×6 天）。

2. 产假期工资损失。[ ]因被违法辞退导致无法享受产假待遇，其主张英利物业公司按正常上班工资赔偿 15 天产假工资损失 1875 元（3750 元/月×0.5 月），理据充分，予以支持。

3. [ ]本案主张的医疗费为流产前的医疗费，且未提交病

历、费用清单等证明医疗费发生的原因，不能证实与本案侵权行为有关，对其主张的医疗费损失 1949.22 元不予支持。

4. 精神损害抚慰金和赔礼道歉。《最高人民法院关于确定民事侵权精神损害赔偿若干问题的解释》第八条规定，因侵权致人精神损害，但未造成严重后果，受害人请求精神损害的，一般不予支持，人民法院可以根据情形判令侵权人停止侵害、恢复名誉、消除影响、赔礼道歉。因侵权致人精神损害，造成严重后果的，人民法院除判令侵权人承担停止侵害、恢复名誉、消除影响、赔礼道歉等民事责任外，可以根据受害人一方的请求判令其赔偿相应的精神损害抚慰金。第十条规定，精神损害的赔偿数额根据以下因素确定：（一）侵权人的过错程度，法律另有规定的除外；（二）侵害的手段、场合、行为方式等具体情节；（三）侵权行为所造成的后果；（四）侵权人的获利情况；（五）侵权人承担责任的经济能力；（六）受诉法院所在地平均生活水平。本案中，[ ]作为英利物业公司的职员，在怀孕后本应受到特殊保护，但英

利物业公司却在得知其怀孕后立即将其辞退，[ ]作为孕妇受到就业歧视，人格权遭受侵害，其主张感受到相当程度的精神痛苦符合常理，予以采信。但是，[ ]在被辞退1个月余后自然流产，难以认定流产与英利物业公司的侵害行为有直接的因果关系，故此节不作为确定精神损害抚慰金的因素予以考虑。[ ]虽然有迟到行为，但如前论述，英利物业公司在知道其怀孕前并未执行公司的考勤制度，免除了扣发工资的处罚，故[ ]对于

自己的平等就业权被侵犯并无过错。英利物业公司在春节期间急需人手时挽留[ ]不同意其辞职，但却在度过春节期间的“用工荒”之后，在得知[ ]怀孕时立即将其辞退，侵权行为情节严重。综合以上分析，酌定英利物业公司向[ ]书面赔礼道歉并赔偿精神损害抚慰金1万元。

综上，依照《中华人民共和国民法总则》第一百零九条，《中华人民共和国侵权责任法》第二条、第六条、第十五条，《中华人民共和国劳动法》第三条第一款、第十二条、第十三条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条，《中华人民共和国妇女权益保障法》第二十六条、第二十七条，《中华人民共和国就业促进法》第三条、第二十七条、第六十二条、《最高人民法院关于确定民事侵权精神损害赔偿若干问题的解释》第一条、第八条、第十条的规定，判决如下：

一、被告珠海市英利物业管理有限公司于本判决生效之日起五日内向原告[ ]作出书面赔礼道歉（致歉内容需由法院审定，

珠海市英利物业管理有限公司如未在指定的期间内履行，法院将在珠海地区公开发行的报纸刊登判决书主要内容，由此产生的费用由珠海市英利物业管理有限公司承担)；

二、被告珠海市英利物业管理有限公司于本判决生效之日起五日内赔偿原告■■■■孕期工资损失 2064 元、未休产假工资损失 1875 元、精神损害抚慰金 10000 元；

三、驳回原告■■■■其他诉讼请求。

12

案件受理费 500 元，由被告珠海英利物业管理有限公司负担。

如不服本判决，可以在判决书送达之日起十五日内，向本院递交上诉状，并按对方当事人或者代表人的人数提出副本，上诉于广东省珠海市中级人民法院。

审 判 长      陈 志 伟  
审 判 员      黄 淑 芳

人民陪审员 莫希翠



二〇一九年十月二十二日

书记员 曾铭欣

本件与原本核对无异

13

-END-

部分图源自网络，侵权请联系我们

职场女性法律热线

**400-007-0074**

服务时间：9:00 — 21:00

微博/微信：074职场女性法律热线



消 除 职 场 性 别 歧 视



## 郭 晶



社工  
二级心理咨询师  
074职场女性法律热线发起人  
全国首例就业性别歧视胜诉案当事人

[阅读原文](#)