



(上接第10版)

6 生育津贴高于本人工资 用人单位不得克扣

推荐单位: 经济技术开发区总工会
调解员: 徐玉领

基本案情:

李女士于2015年3月初入职某科技公司,每月工资4500元,双方签订三年固定期限劳动合同,并从当月起公司为她缴纳社会保险。

2015年7月底,李女士怀孕4个多月时做了人工流产手术。在公司的要求下,她仅休息了一周时间就回单位上班,公司按正常出勤向她支付了工资。因李女士的生育保险连续缴费不足9个月等原因,直到2017年2月,公司才收到生育保险基金补支的生育津贴,其数额比李女士的实际工资多3562元。

2017年7月,李女士因家庭原因提出离职,在进行离职工资结算时,双方因生育津贴多出的3562元是否应给付李女士本人而发生争议,随后,她申请劳动争议调解。

处理结果:

科技公司于2017年8月15日前,一次性向李女士支付生育津贴差额3562元。

案件评析:

本案涉及到产假期间的待遇问题。根据《女职工劳动保护特别规定》的规定,怀孕满4个月流产的,享受42天产假;女职工产假期间的生育津贴,对已经参加生育保险的,按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付;女职工未参加生育保险的,按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。

北京市人力资源和社会保障局《关于调整本市职工生育保险政策有关问题的通知》要求,参加本市生育保险的职工,因生育或计划生育享受产假的,产假期间可享受生育津贴。

生育津贴按照职工所在用人单位月缴费平均工资除以30天再乘以产假天数计发。生育津贴即为产假工资,生育津贴高于本人产假工资标准的,用人单位不得克扣;生育津贴低于本人产假工资标准的,差额部分由用人单位补足。因此在本案中,科技公司应依法向李女士支付其生育津贴高于工资的差额部分。

7 怀孕女工因打架流产 单位应支付流产假工资

推荐单位: 大兴区总工会
案件代理人: 赵倩雪

基本案情:

李女士是某商贸公司的员工,2016年7月4日在公司分店上班时与负责人发生口角并打架,导致已怀孕的她流产、住院治疗。

她休完产假后继续上班,但到了2016年8月2日,她上班时发现无法正常打卡。经与单位领导交涉,得知其指纹已经被删除,于是,李女士认为自己被公司违法辞退,便提起劳动仲裁维权,同时申请工会法律援助。

该案仲裁开庭前,商贸公司提起管辖权异议。经过与工会法律援助律师沟通,李女士未撤诉,继续申请由原劳动仲裁委员会进行审理。

处理结果:

仲裁委裁决商贸公司向李女士支付2016年7月4日至2016年8月2日休流产假期间的工资1211.01元。

案件评析:

经过与当事人沟通,工会法律援助律师了解到李女士供职的商贸公司已更名为某电子商贸公司,公司住所也由海淀区变更到朝阳区,而她上班的分店则在大兴区,故她在大兴区申请了劳动仲裁。公司认为大兴区仲裁委无权审理此案,管辖权异议就成了双方争议的焦点。经过开庭审理,确认大兴区劳动仲裁委员会有管辖权,驳回了公司的管辖权异议申请。

在案件实际纠纷的审理过程中,工会法律援助律师帮李女士整理证据,包括其工资银行打卡流水、劳动合同书原件及录像光盘。光盘内容显示她在2016年8月1日能够正常打卡,但同月2日已经无法识别指纹,属于单位违法辞退李女士。

公司则提供打架处罚通报、2016年8月15日及同月23日作出并邮寄的人事通知函、解除劳动合同通知及EMS快递单,主张单位在李女士旷工后履行了通知义务,是依法解除劳动合同,故不应支付违法辞退赔偿金;对于2016年7月4日至2016年8月2日的工资,公司主张已足额发放,故不同意支付。经过辩论,仲裁委部分支持了李女士的仲裁请求,作出上述裁决。

8 劳动合同期满终止 患癌女工获医疗补助

推荐单位: 密云区总工会
调解员: 曹岩

基本案情:

2012年,王女士入职北京某餐厅担任配餐员。2015年初,她感觉身体不适,去医院检查,被诊断为乳腺癌晚期。其后她接受手术并进行化疗,治疗期间一直向单位提交诊断证明和病假条。2016年6月,王女士的劳动合同到期,餐厅未续签。

因王女士长期休病假,餐厅自2016年4月开始未再向她发放病假工资。劳动合同终止后,王女士申请仲裁,要求餐厅支付终止劳动合同经济补偿金、患大病的医疗补助费。

处理结果:

经过调解,餐厅一次性给付王女士终止劳动合同经济补偿金、医疗补助费等共计36000元。

案件评析:

《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第六条规定:“劳动者患病或者非因工负伤,经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作、也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的,用人单位应按其在本单位的工作年限,每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金,同时还应发给不低于六个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的还应增加医疗补助费,患重病的增加部分不低于医疗补助费的百分之五十,患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之百”(此《办法》目前已废止,本案例是废止前结案的,记者注)。

王女士患有乳腺癌,并被诊断为癌症晚期,属于大病范围,虽未经劳动鉴定委员会确认,但在常理认知中癌症晚期确属大病或者绝症范围,王女士提出给付医疗补助费的请求属于合法诉求。

为了解双方的矛盾,快速解除纠纷,让患病的王女士尽快拿到终止劳动合同经济补偿金和医疗补助费,工会调解员在调解前摸清情况,有针对性的寻找当事人都容易接受的调解方案,真诚对待争议双方,得到他们的理解,并通过宣传法律法规加强引导,最终使王女士与餐厅达成调解协议。

9 女工先兆流产长期休假 单位未解除竞业禁止应补偿

推荐单位: 朝阳区总工会
调解员: 王伟娜

基本案情:

温女士于2013年4月入职某教育公司,岗位是销售总监,双方签订劳动合同,并约定“当甲方要求乙方遵守竞业禁止义务时,甲方将与乙方签署单独的竞业限制协议,详细规定乙方的竞业禁止义务”。同日,双方签订《保密和竞业禁止协议》作为劳动合同的附件。

2015年2月12日,温女士因怀孕身体状况出现不适反应,医院诊断为先兆流产,她向公司请长期病假。其后,双方因工资待遇发生劳动争议,温女士向仲裁委提出支付工资差额、奖金等仲裁请求。2017年7月,仲裁委裁决双方劳动关系于2016年10月20日解除。

2017年10月11日,温女士再次申请仲裁,要求某教育咨询公司支付其自2016年10月20日劳动合同终止之日起至2017年10月18日止的竞业限制补偿金。

处理结果:

经调解双方达成协议:公司支付竞业限制经济补偿金44200元,温女士自愿放弃其他仲裁请求。

案件评析:

在公司与温女士签订的《保密和竞业禁止协议》中,约定员工在职期间及离职后的24个月内,不能从事与公司有竞争性的工作,公司则以该员工月薪的20%支付竞业限制补偿金。在温女士申请仲裁要求公司支付竞业限制补偿金后,公司才向她发出《解除竞业限制协议通知书》,告知其自收到该通知书之日起无需再承担竞业限制义务。

调解时,公司同意支付13个月的竞业限制补偿金,但在支付标准方面,公司只同意按12000元工资来计算,而温女士则坚持按劳动合同中约定的其月薪17000元来计算。经过调解员耐心释法,公司终于同意按温女士提出的数额来支付补偿。

本案中,温女士任职销售总监,公司与她签订《保密和竞业限制协议》无可厚非。但随着双方劳动关系的解除,温女士怀孕产子,公司没有及时调整或解除竞业限制约定,支付竞业限制补偿金在所难免。

10 公司拒付病假及产假工资 经调解女工获赔3.5万元

推荐单位: 通州区总工会
调解员: 左增信

基本案情:

“单位不发我工资,我到底该怎么办?我能否申请工会调解或者提起劳动仲裁?”2017年11月6日,情绪激动的李女士来到工会咨询,称其所在单位不履行国家法律,拒绝支付她怀孕期间的病假工资和产假工资。

经过了解得知,单位于2016年2月14日与李女士签订劳动合同,2016年末该职工怀孕,2017年4月进入临产期,自此单位停发了她的工资至2017年9月30日。

初步了解情况后,调解员先安慰李女士,稳定她的情绪,然后向她耐心讲解《劳动合同法》等法律知识,并辅助职工先行进入仲裁立案程序。接着,调解员与李女士所在单位进行电话联系、沟通,核实情况。

经过沟通协商后,该单位同意在调解中心进行调解,于是,2017年12月25日,双方当事人走进调解室参加调解。

处理结果:

在仲裁调解员与工会调解员的努力下,双方当事人达成一致:单位支付李女士孕期病假工资及产假工资35000元,当天单位就将赔偿金交到了职工手中。

案件评析:

《女职工劳动保护特别规定》第七条规定,女职工生育享受98天产假,其中产前可以休假15天;难产的,增加产假15天。

《北京市企业职工生育保险规定》第十五条规定,生育津贴按照女职工本人生育当月的缴费基数除以30再乘以产假天数计算。生育津贴为女职工产假期间的工资,生育津贴低于本人工资标准的,差额部分由企业补足。

《社会保险法》第五十六条规定,职工有下列情形之一的,可以按照国家规定享受生育津贴:(一)女职工生育享受产假;(二)享受计划生育手术休假;(三)法律、法规规定的其他情形。生育津贴按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发。本案中,李女士在孕期休病假、产假期间,公司未支付其工资的做法不符合法律规定,所以公司应予以支付。