

2018年北京工会维护女职工权益十大案例评析

□ 本报记者 李婧

1

女职工应慎重签订非全日制用工合同

推荐单位：西城区总工会 调解员：王天任

基本案情：

2017年4月,张某入职北京某科技有限公司,岗位是保洁员。双方签订书面的《非全日制用工合同》,合同期限为2017年4月24日至2018年4月23日。合同约定:张某工作时间为早上6点到10点上班,合同到期甲方(公司)没有通知乙方终止合同的,合同自行延续,延续期限为一年等内容。

2018年3月14日张某发现自己怀孕,她没有主动告知公司。同年7月26日公司发现其怀孕,27日公司人事通知张某到财务部领取工资并通知她明天不用来上班了。

张某不满公司解聘的行为,来到调解中心申请调解,并要求确认公司解除劳动合同行为违法,要求公司为其补缴社会保

险,要求公司支付未休年假工资等。西城区劳动争议调解中心受理了她的申请。

公司认为,双方不存在劳动关系,不适用劳动合同法。公司可以随时解除双方的用工关系。

处理结果：

双方当事人达成调解协议并于当天履行,用人单位给予劳动者适当的经济补偿。

案件评析：

本案中,张某与公司之间建立的是非全日制用工形式。非全日制用工,是指以小时计酬为主,劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时,每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形

式。根据《劳动合同法》的规定,用人单位与劳动者建立非全日制用工形式的用工关系,雇佣双方也是劳动关系。

然而这种劳动关系具有特殊性,这表现在1、雇佣双方可以订立口头协议;2、任何一方都可以随时通知对方终止劳动合同;3、终止用工用人单位不向劳动者支付经济补偿金。4、从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同;但是,后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

在该种用工形式中,合同双方可以随时终止用工关系,劳动合同法中一些保护女职工利益的规定,在非全日制用工关系无法适用,因此,女性劳动者要谨慎与用人单位建立这种非全日制用工关系。

2

女职工申请“同工同酬” 工会帮忙达成愿望

推荐单位：东城区总工会 调解员：孟令超

基本案情：

张女士在某外资企业企划业务部任职,2015年职位级别由S1升级为S2,工资按最低档9000元发放。2018年6月张女士发现该公司的S2级别的最低档工资已于2017年度由9000元调整为10000元,但自己的工资却一直是9000元,于是向人事部门提出,要求公司按调整后的工资标准发放工资,并补齐自2017年之后的差额部分。公司称是根据员工的综合考评决定个人薪酬,拒绝按调整后的工资标准发放且不同意补发,张女士请求工会介入。

经过工会及律师再三与公司沟通,详细阐述相关法律。公司同意自2018年1月1日起对该员工的工资额调整到S2资格级别

的工资下限,并补足工资差额。工会将公司总经理的复函内容告诉了张女士,她表示同意公司的处理方案。

处理结果：

公司与员工达成调解协议:自2018年1月1日起按S2级别工资下限补足工资差额。

案件评析：

该起案例是典型的违反“同工同酬”的案例,同时也是工会履行维护职工合法权益的成功案例。《中华人民共和国劳动法》第四十六条规定:工资分配应当遵循按劳分配原则,实行同工同酬。同工同酬的适用条件为劳动者的工作岗位及工作内

容相同、在相同的工作岗位上付出了与别人同样的劳动工作量、同样的工作量取得了相同的工作业绩。但是“同工同酬”不等同于相同岗位、等额薪酬。用人单位可以根据本单位的生产经营特点和经济效益,制定职位级别工资体系,同一岗位同一级别进行细化,规定级别工资的下限和上限。只要公司将员工的岗位级别调整到相应的级别,至少应按该级别的下限工资发放,但公司却是按照低于同岗同级别的工资下限发放。另外本案中员工的工资是按照公司2017年度级别工资调整前的下限发放的,在2017年调整下限后仍没有按新的调级标准执行,违反公司制定的薪酬制度,工会依据以上意见向公司出具告知函,得到了公司的认同。

3

刚入职女职工怀孕请假 单位应足额发工资

推荐单位：海淀区总工会 调解员：董梅

基本案情：

陈某于2017年3月16日入职某教育科技有限公司,岗位为英语老师。2017年8月,陈某发现怀孕,向单位告知情况。单位给予了陈某孕期待遇。2018年2月底,陈某生育后开始休产假。陈某生育后,因为身体底子弱,产后需要到医院进行调理,产假结束后亦未能及时回到公司上班,并向公司提出病假申请,履行了请假手续。2018年7月,陈某休完产假和病假回单位上班。2018年10月22日,陈某以公司未足额支付其工资,并未足额支付其生育津贴为由,通知单位解除劳动关系,随后陈某提起本案。

据陈某提交的2018年1月至11月的银行流水单显示,某教育科技有限公司于

2018年7月2日后未按时足额支付陈某工资。陈某提出申请要求某教育科技有限公司支付2018年5月2日至2018年9月7日生育津贴共计18561.81元。调解员在调解期间,公司说陈某入职后,刚培训完就休假,导致公司客源流失,产生了不少损失。因此公司不愿及时发放工资及生育津贴。双方积怨已久,关系紧张。

处理结果：

本案经过调解员调解,双方达成一致意见,某教育科技有限公司于2018年11月25日前向陈某支付2018年5月2日至2018年9月7日生育津贴18561.81元。

案件评析：

本案中,陈某于2017年3月16日入职

某教育科技有限公司,双方签订劳动合同。随后,陈某向公司申请休产假。在陈某休产假期间,单位应当按时支付陈某的生育津贴。法律只规定了产假的下限,并没有规定产假的上限。因此,陈某在生育后,由于身体原因未能及时回到岗位上工作,并不必然认定陈某系旷工。公司以此为由不按时足额发放工资的行为系违法。

生育津贴案件关系到女职工的合法权益,海淀区劳动争议调解中心的调解员十分重视,多次联系陈某与某教育科技有限公司双方当事人进行沟通协调,使原本尖锐的公司与员工矛盾得到有效缓和。最后,双方当事人达成一致意见,某教育科技有限公司当场向陈某支付生育津贴。

4

职工产假后交病假条继续请假 单位应发病假工资

推荐单位：朝阳区总工会 调解员：杨维琛

基本案情：

女职工张某2016年3月17日入职北京某公司,从事会计工作,后怀孕回老家生产,产假期间为2018年3月19日至2018年8月8日。张某怀孕期间查出体内有结石、肾积水,生产后因长期插输尿管导致感染发热,产假结束后无法返京上班,于是请病假三个月,期间某公司按照病假发放工资。三个月后张某表示病情仍未好转,继续请病假。某公司认为张某交来的假条都是同一个医院同一个理由开出的,有故意不回京上班的嫌疑,因此未批准张某病假,而是按照事假处理。张某不服,委托其丈夫申请仲裁,请求单位支付2018年11月20日至2019

年1月20日工资6283元及产假期间生育津贴20000元。

处理结果：

经过调解员沟通,公司表示张某产假期间已经按月正常发放了工资,生育津贴报销回来后的差额也一次性支付给了张某。张某承认自己对生育津贴的法律规定有误解,放弃了这部分诉求。公司最终接受了调解员的意见,签订调解书,并在签订调解书当日给张某转账支付了病假工资。

案件评析：

这是一起因女职工在产假结束后休病假引发的纠纷。若女职工恰恰在产假期间

或者产假结束后生病需要休息治疗,用人单位也必须为劳动者提供医疗期待遇,支付病假工资。

本案中单位错误的计算了劳动者的医疗期间,并以同一家医院开具的同一理由的病假条为由,不予认可,直接将病假改为事假不予发放工资,违反了法律规定。实践中,很多单位对劳动者的病假条存疑,甚至主观武断的表示不认可劳动者的病假条,拒发工资。这样的做法过于武断,也给企业本身增加了违法风险。如果劳动者确实开具了病假条,只要是合法设立的医疗机构开具的,除非单位能够证明为虚假假条,否则单位就应该给予员工病假待遇。(下转第11版)