

裁员时得知女工怀孕后为其保留岗位

公司以停工待岗为由降低工资错在哪?

□本报记者 赵新政

企业经营有好有坏，有时候效益好的企业也会因合并而丧失主体资格。在此情况下，《劳动合同法》《工资支付暂行规定》及其他法律法规分别对单位如何裁员、怎样发薪等作出了明确规定。可是，由于具体事实纷繁复杂、对法律条文又存在理解与适用上的偏差，所以在实际操作中难免出现这样或那样问题。

北京一家通讯设备公司就是这样，在裁员过程中得知方圆圆(化名)怀孕后，立即停止与她协商解除劳动关系，并保留其工作岗位。这样做无疑是正确的，符合法律规定的。可是，公司只做对了一半。没过多久，它便以方圆圆待岗期间无工作可干为由，单方降低了她工资报酬。

方圆圆不服公司决定，通过法律途径要求公司恢复原来待遇。历经仲裁、法院一审、二审之后，公司违法降低工资的行为得到确认，她也于11月27日拿到了公司补发的1万余元工资。

企业依法进行裁员 保留怀孕女工岗位

2012年7月20日，时年32岁的方圆圆入职北京一家通讯设备制作公司。按照专业特长及业务能力，公司安排她担任软件部工程师，在软件集成项目组工作。双方在劳动合同中约定，其基本工资为14309.22元、餐补1000元，外加补充商业保险。

经多次生产经营调整，方圆圆进入公司移动通讯事业部及家庭宽带业务事业部继续从事研发工作。2015年7月31日，公司与她签订了无固定期限劳动合同，其工作岗位及工资待遇均未变。不过，该合同约定：从2015年7月31日起，按照本合同下列条款

和条件聘用员工，如任何一方在合同到期之日前至少三十日未能书面通知另一方不续签合同，则本合同自动到期后自动续延，合同期限为无固定期限。

受聘期间，方圆圆严格行使公司委派或授予的职责和职权。公司则于每月25日以银行打卡的方式，向她支付当月整月工资。

2018年2月开始，根据公司全球战略调整计划，调整了业务发展的战略和重点，将人力及财务资源集中用于保证未来业绩成功的领域。方圆圆所从事的研发业务被停止，对相关工作人员要进行裁员。

公司将裁员计划交付代会审核讨论，获得通过后向人社部门进行了报备。在此前提下，公司于2018年4月20日与方圆圆协商解除劳动合同。在交谈过程中，方圆圆口头告知公司她已怀孕。得知此消息，公司立即终止离职协商，维持与方圆圆的劳动关系。

降低工资引发争议 员工要求补足差额

因方圆圆处于怀孕期间，其所在团队处于停工状态，公司根据方圆圆没有上班的事实，单方决定减少其工资。方圆圆的基本工资是14309.22元，在减去调整后的10086.22元+1000元餐补之后，又减去了商业保险部分及个人社保缴纳部分和应纳所得税。由此，方圆圆的月工资总额一下子由1万多元变成了4000多元。

对此，公司的解释是：激烈的市场竞争导致公司出现严重亏损，受公司全球战略调整计划影响，公司根据《劳动合同法》等法律规定开始在本公司范围内裁员。此次裁员中，方圆圆所在研发部门将全部裁撤。

公司称，从2018年4月20日起，方圆圆在未履行任何请假手续的情况下未再到公司上班，其所属部门及相关岗位已经取消，相关人员均已离职，在该部门的工作已经处于停工停业状态下，考虑到无法为方圆圆安排工作，依据方圆圆未到公司上班的事实，根据《北京市工资支付规定》第27条和《工资支付暂行规定》第12条规定，公司于2018年5月31日通过电子邮件通知方圆圆，自2018年7月1日起她将处于待岗状态并调整其工资。

由于2018年7月份公司仅支付工资4871.48元，方圆圆认为公司的行为侵犯了她的合法权益，于是申诉至劳动争议仲裁机构，请求裁决公司按照原工资待遇向她补发当月税前工资差额10086.22元。

双方阐述各自主张 员工否认裁员事由

方圆圆对公司安排其停工待岗的主张不予认可，并称公司扣减其报酬违反法律规定。公司则提交了于2018年5月31日向方圆圆发送的《关于您下一步安排》的邮件通知，以及附件《关于三期员工的处理方式》，主张其减薪行为合法。

仲裁裁决支持方圆圆的请求后，公司不服向法院提起诉讼。

针对公司的起诉主张，方圆圆答辩称，公司称其严重亏损与事实不符。实际上，公司被另外一家企业收购后，原来的设计研发项目不仅没有减弱，相反，还有所加强。除每年收取巨额专利费外，公司仅出售天津两家工厂就有很高盈利。因此，其裁员不是因为亏损，而是因为公司并购。

方圆圆不认可公司诉称的研发部门员工全部裁撤的说法。截至诉讼时，公司在北京的两个子公司仍在经营，有100多人还在上班。其中，这些岗位中有她能够完全胜任工作，如IT管理等。公司没有给她任何机会，也没有与他协商变更岗位而直接让她待岗，是违反法律规定的。

方圆圆认为，待岗不能是一个人的行为，公司还在正常运营，还在进行原来项目的研发、销售和申请专利等。公司单方让其待岗，是对孕妇的歧视。

对于公司述称的方圆圆未履行任何手续或请假未到公司上班一事，方圆圆说，公司通知的时间是周末，此后第二天开沟通会的时候她还在现场，并向人事主管提交医疗期病假条、说明预产期等情况，根本不存在旷工的事实。

方圆圆说，公司称除她以外其他27名研发人员全部裁员不属实。实际情况是，公司将其中4个人调往国外工作，其承担的工作与她差不多。如果她没有怀孕，也有可能被调往国外工作，而且她还有在国外工作的经验。正因为如此，她对公司称其所属部门停工停业无法安排工作不予

认可。

无法证明停工停业 不能降低劳动报酬

庭审中，方圆圆就其主张提交了劳动合同、媒体报道、2018年5月份和7月份工资单、医院诊断报告单等证据。其中，仲裁庭审笔录显示，在仲裁时公司仍有工人在上班。从公司内部网站打印的员工名单中，法院庭审时的员工人数又增加100人。

公司对劳动合同的真实性认可，对媒体报道内容及工资单的真实性不认可，但对工资单上的公司印章的真实性不申请司法鉴定。对其他证据的真实性、合法性均不认可。

法院认为，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第6条规定：发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第6条规定：在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任。

本案中，公司根据其全球战略调整进行裁员，因方圆圆怀孕未在裁员中。虽然公司处于裁员期间，但裁员与停工停业并非同一概念，裁员的结果也并不必然导致停工停业，公司仍需就其公司处于停工停业的事实提供相应的证据。但是，公司未向提供充分的证据证明其存在停工停业的情况，且公司未与方圆圆就工作岗位的变更进行沟通，亦未就劳动合同的相关内容变更进行协商，故公司扣减方圆圆2018年7月份工资的行为依据不足。

根据《北京市工资支付规定》第27条规定，即便如公司所述，安排方圆圆自2018年7月份开始待岗，公司向方圆圆支付的7月份工资亦应当按照其提供正常劳动的标准支付劳动报酬。另外，公司未就其扣减方圆圆工资作出合理的解释，所以，应当补足其中的差额10086.22元。

法院作出相应判决后，公司不服提起上诉。二审法院审理后，于近日判决驳回上诉，维持原判。

·广告·

怀柔区市场监督管理局组织召开 “12345”接诉即办工作培训会

行传达解读。

柳峰同志从“12345”系统和全国“12315”系统办理时限、办理用语、工单退回、核实信息、工作协调等方面，结合日常工单办理中出现的问题进行强调和提示。

怀柔区市场监督管理局党组成员、副局长李仕武提出以

下三点要求：

一是坚持“民有所呼，我有所应”，增强为民服务意识，杜绝等靠思想，处理好民众诉求，保障人民群众合法权益，提升人民群众满意度、幸福感。

二是将接诉即办工作与到日常监管相结合，了解民生民

意，立足自身职能，针对接诉问题加强监管，化被动为主动，举一反三。

三是工作中要规范用语和行为，放下架子、俯下身子，真诚地站在群众的立场上说话，进一步“定好位”“讲好理”“把好度”“干好事”。

校车与货车发生碰撞
受伤幼儿应向谁索赔？

编辑同志：

三个月前，我5岁的儿子乘坐所在幼儿园专门用来接送孩子的校车上学时，因校车与一辆货车发生碰撞导致严重受伤。事后，我代表儿子多次要求幼儿园赔偿医疗费用等3万余元损失，幼儿园却一再拒绝，理由是交警部门已经认定货车司机负事故的主要责任，我只能去向货车司机索要。

货车司机认为，我儿子是在校车内受伤，是幼儿园没有确保其人身安全造成的，与其无关。

请问：我儿子究竟应当向谁索要赔偿？

读者：杨慧蓉

杨慧蓉读者：

你儿子可以要求幼儿园和货车司机承担赔偿责任。

一方面，学校必须担责。

《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第七条规定：“对未成年人依法负有教育、管理、保护义务的学校、幼儿园或者其他教育机构，未尽职责范围内的相关义务致使未成年人遭受人身损害，或者未成年人致他人人身损害的，应当承担与其过错相应的赔偿责任。”

《侵权责任法》第三十八条规定：“无民事行为能力人在幼儿园、学校或者其他教育机构学习、生活期间受到人身损害的，幼儿园、学校或者其他教育机构应当承担责任，但能够证明尽到教育、管理职责的，不承担责任。”

鉴于幼儿园提供的校车属于校园的自然延伸，幼儿园作为服务的开展者，具有将孩子接送到地点、照管好孩子安全的法定义务。当孩子因校车遭受人身损害时，如果幼儿园没有证据证明自己已尽到教育、管理职责，就应当承担责任。

因为交警部门只是认定货车司机负主要责任，这就意味着校车司机应当承担次要责任，即其未能尽到自身管理职责。对此，《侵权责任法》第三十四条规定：“用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由用人单位承担侵权责任。”这就是说，尽管事故是由于校车司机所引起，但必须由幼儿园买单。

另一方面，《侵权责任法》第四十条规定：“无民事行为能力人或者限制民事行为能力人在幼儿园、学校或者其他教育机构学习、生活期间，受到幼儿园、学校或者其他教育机构以外的人员人身损害的，由侵权人承担侵权责任；幼儿园、学校或者其他教育机构未尽到管理职责的，承担相应的补充责任。”由于货车司机是事故的主要责任人，所以，其必须是主要损失的承担者，幼儿园只能分摊部分损失，并对货车司机无力赔偿部分给予补充赔偿。

颜东岳 法官