

# 2020年 北京工会维护女职工权益十大案例评析

□本报记者 杨琳琳

女职工工伤期间,公司仅支付其病假工资;受新冠肺炎疫情影响严重,单位强迫女职工书写放弃社会保险及工资声明;孕妇作为受到特殊保护的群体,其享有诸多“专属性”权利,例如产假、哺乳假、生育津贴等,但在现实中该部分女职工的权益常常得不到有效保障……如此种类繁多的侵犯女职工合法权益的案件,在职场上屡见不鲜。

近日,经过对工会调解和法律援助案件进行筛选,北京市总工会女职工委员会、权益工作部、市总工会法律服务中心与劳动午报社共同推出“2020年北京工会维护女职工权益十大案例”,并由案件代理人、调解员对这些案件进行了逐一评析,以期为广大女职工答疑解惑,帮助职场女性依法维护自身权益。

## 案例 1

**单位仅以不能胜任工作为由解除女职工劳动合同需赔偿**

推荐单位:东城区总工会  
调解员:刘万勇 王安琪

### 基本案情:

李女士于2020年8月13日到某私企工作。该企业与她口头约定试用期为2个月,每月15日发放工资,试用期结束后视情况再签劳动合同。2020年10月20日,双方签订劳动合同。2020年10月24日,企业以不能胜任工作为由,辞退了李女士。2020年10月27日,李女士找

到该企业进行沟通,提出企业在一个月内未与其签订劳动合同,应当自第二个月起给付二倍工资;企业未提前30天书面通知辞退本人,应支付其一个月工资的代通知金,同时,要求企业支付工资差额和违法解除劳动合同赔偿金。

### 处理结果:

经调解,企业向李女士支付

了未结清工资、未签订书面劳动合同的补偿金、代通知金及违法解除劳动合同赔偿金。

### 案件评析:

本案中,劳动者虽与企业有口头约定,但该约定并不能取代劳动合同,故企业应当依法支付劳动者二倍工资。

根据《劳动合同法》第四十条规定,结合本案,企业虽以劳

动者不能胜任工作为由提出解除,但并未对劳动者进行培训或者调整岗位,且直接对劳动者提出解除劳动关系。除此之外,该企业亦不属于在试用期间不录用劳动者的情形。

综上,涉案企业的行为系违法解除劳动合同,根据《劳动合同法》第四十八条、第八十七条规定,应向李女士支付违法解除劳动合同赔偿金。

## 案例 2

**用工超过一月未签合同用人单位应付二倍工资**

推荐单位:朝阳区总工会  
调解员:何施琪

### 基本案情:

白女士于2019年5月13日入职某单位,岗位是客户经理,工作内容是客户对接及客户维护,约定工资为每月8000元。2019年12月,白女士怀孕,春节前提前返回了老家。2020年3月,该单位全面复工,白女士则以怀孕为由申请在家办公并获单位同意。因该单位受疫情影响严重,

白女士在家办公期间工作量比较少,单位一直正常支付其工资。2020年5月12日,白女士提出离职。2020年5月15日,白女士提起仲裁,要求单位向其支付2019年5月13日至2020年5月12日未签订书面劳动合同的二倍工资差额。

### 处理结果:

经调解,双方达成调解协

议,单位于7个工作日内向白女士支付未签劳动合同双倍工资差额。

### 案件评析:

本案涉及到用人单位未与劳动者签订劳动合同引发的法律问题。本案申请人是一位因个人原因提出离职的孕妇,被申请人是一家因受到新冠肺炎疫情影响经营不善的单位。虽然双方存在争

议,但都认可未签订劳动合同的事实。对于未签订劳动合同的法律后果,《劳动合同法》第八十二条规定,用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。因此,本案如果想调解结案,关键在于平衡劳动者与用人单位的利益,在双方互谅互让的基础上达到一个利益的平衡点。

## 案例 3

**疫情冲击导致经营困难经过协商才能调岗调薪**

推荐单位:海淀区总工会  
调解员:黄帅

### 基本案情:

宋女士是某广告传媒公司员工。新冠肺炎疫情期间,她一直正常到岗上班,并且每天都加班到很晚。可是,宋女士发现其基本工资变低了,绩效工资也在原来基础上调一半,之前每月都发放的补助、全勤奖也没有了。宋女士找公司沟通,公司称不存在补助和全勤奖,基本工资降低是因为宋女士业绩连续几个

月不达标所致,绩效工资也随之下调。疫情期间公司效益不好,宋女士所在的团队没有完成指标,可以对她的工资做出调整。

宋女士表示,疫情对整个部门的冲击很大,很多人都走了,但业绩指标没有下调,一个人根本完不成,业绩下滑不是自己的原因。

双方经过多次协商未达成一致,宋女士申请劳动争议仲裁,要求公司支付未足额发放的工

资、提成,补助、全勤奖和解除劳动合同经济补偿金。

### 处理结果:

在调解员主持下,公司经调解同意补足宋女士的基本工资和绩效工资差额。

### 案件评析:

本案中,用人单位以劳动者不能胜任工作为由,给劳动者调岗并降低薪酬待遇,用底薪逼迫

劳动者主动离职,其目的是为了规避支付法律设定的解除劳动合同经济补偿金及赔偿金。

人力资源和社会保障部办公厅《关于妥善处理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》规定,企业因受疫情影响导致生产经营困难的,可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位,尽量不裁员或者少裁员。

## 案例 4

**强迫员工放弃工资社保单位虽持声明亦属无效**

推荐单位:丰台区总工会  
案件代理人:李思思

### 基本案情:

张某于2018年3月19日入职某公司担任设计岗位,双方签订了固定期限劳动合同。由于突发疫情,公司支付其工资至2019年12月31日,未足额支付其2020年1月的工资。公司于2020年2月27日在工作群内通知,要求员工书写放弃社会保险及工资的声明,如果不写则视为自动离职,于是张某便写了。此后,公司安排张某在家待

岗至2020年2月29日,自2020年3月1日起居家办公;2020年5月25日,公司全员复工,但将张某月工资调整为2600元,且不缴纳社会保险,公司办公地址由原来的丰台区变更为房山区。

张某向公司提出异议,公司表示会协调。协调过程中,公司于2020年5月31日以微信方式通知其因旷工3天,于2020年5月28日与其解除劳动合同。张某拿到单位解除通知后,随即提起劳动争议仲裁。

### 处理结果:

仲裁委裁决公司支付张某工资及基本生活费差额、未签订劳动合同二倍工资、未休年休假工资、法定节假日加班工资、违法解除劳动合同关系赔偿金共5.8万元。

### 案件评析:

公司通知张某工资标准调整为2600元,且办公地点调整至房山区,公司这些行为属于单方变更劳动合同约定内容。双方在协

商过程中,张某未返岗上班,并不属于恶意无故旷工。因此,公司以旷工为由与张某解除劳动合同属于违法,公司应当支付违法解除劳动合同关系赔偿金。

疫情期间单位要求员工书写的放弃工资及社保待遇的声明书,内容显失公平。2020年2月1日后张某未能正常提供劳动并非劳动者个人原因,依据《北京市工资支付规定》第二十七条规定,公司应按照不低于本市最低工资标准的70%向张某支付基本生活费。

## 案例 5

**无故克扣女工工资津贴单位应当依法补足差额**

推荐单位:石景山区总工会  
案件代理人:胡建新

### 基本案情:

2016年6月12日,古某入职某信息公司,岗位是运营主管。入职后古某与公司签订了固定期限劳动合同,合同期限为2016年6月12日至2021年6月11日。此后,双方又签订补充协议,约定古某转正后月工资13300元,其中基本工资2500元,岗位浮动工资7900元,绩效工资2600元,补助300元。2020年4月23日,古某开始

休产假,2020年8月28日产假期满。产假结束后古某领取生育津贴21730.13元,但公司未支付古某2020年9月和10月份工资。公司主张古某每月基本工资6000元,其产假期间不享受岗位津贴和绩效工资。

此外,公司称其经营遭遇重大经营风险,根据公司员工手册及重大风险告知书,停发古某9月绩效工资7000元。2020年10月,古某请事假3天,根据公司员工手册规定不支付当月工资。

2020年11月7日,古某提出仲裁申请,要求公司支付拖欠的产假工资34398.44元、2020年9月和10月份工资20000元。

### 处理结果:

经仲裁裁决,公司支付古某2020年4月23日至2020年8月28日产假工资差额、2020年9月和10月份工资共计1.99万元。

### 案件评析:

《北京市企业职工生育保险

规定》第十五条第二款规定:“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。”据此,公司应向古某支付生育津贴差额。

公司在未与古某协商一致的前提下,单方出具的风险告知书不具有任何法律效力。此外,公司关于“事假3天,不支付当月工资”的规定,亦因违反法律规定而无效。

(下转第9版)