



邵怡明 插图

(上接第8版)

案例 6

用人单位未缴生育保险仍须依法支付生育津贴

推荐单位: 顺义区总工会
代理人: 王海静 寇萌萌

基本案情:

金某于2018年9月28日入职某公司,月工资为3320元。入职后,公司未与金某签订劳动合同,也未给她缴纳社会保险。期间,金某多次催促无果。2019年1月,金某发现自己怀孕后立即告知公司,公司于2019年8月开始为她缴纳社会保险。

金某在孕期被诊断为妊娠期糖尿病,住院治疗期间因公司未足额缴纳社会保险,无法全额报

销医药费及相关检查费用。住院请病假期间,单位也未支付病假工资。

金某于2019年10月15日生下一子后休产假在家。2020年春节后发生疫情,公司告知其在家待岗。待岗期间,公司未支付任何工资。多次协商无果,金某与公司解除劳动关系,并请求劳动争议仲裁委裁决公司支付其在职期间工资差额、病假工资、产假工资、产前检查费用、住院医疗费用、未签劳动合同二倍工资差额

以及解除劳动关系经济补偿金。

处理结果:

经调解,金某与公司达成调解协议,公司支付金某在职期间全部工资差额、病假工资、产假工资、产前检查费用、住院医疗费用、未签劳动合同二倍工资差额以及解除劳动关系经济补偿金共计45000元。

案件评析:

《女职工劳动保护特别规

定》第八条规定:“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;对未参加生育保险的,按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。”

据此,公司应当承担支付上述规定费用的责任。本案中,金某入职后,公司未与其签订书面劳动合同,应当按照法律规定向金某支付未签订劳动合同的二倍工资差额。

案例 7

怀孕期间劳动合同期限届满单位不能单方解除劳动合同

推荐单位: 大兴区总工会
调解员: 华凤

基本案情:

2019年11月18日,王某入职北京某人力资源公司,月平均工资6300元左右。在合同履行期间王某怀孕,至合同期满时即2020年11月17日,王某已怀孕四个多月。但在此时,公司以取消前期运营岗位为由,欲终止与王某签订的劳动合同,而王某想继续在

该公司上班。

双方协商未果,王某于2020年11月12日申请劳动仲裁,要求继续履行劳动合同。

处理结果:

经调解,双方经协商最终达成一致,王某变更要求为公司向其支付2020年11月1日至2020年11月17日工资及解除劳动关系补

偿金共计74851.85元。

案件评析:

根据《劳动合同法》第四十五条规定,劳动合同期满,女职工在孕期、产期、哺乳期的,劳动合同应当延续至相应情形消失时终止。劳动合同的期限应自动延续至医疗期、孕期、产期和哺乳期期满为止。

本案的关键在于王某的劳动合同能否继续履行或者有无继续履行的可能。王某工作的部门被取消,公司不会为王某一人保留整个部门。另行为其安排其他岗位,王某又认为其他岗位自己不适合。

经调解协商,王某同意不再要求单位继续履行劳动合同,双方之间劳动关系解除。

案例 8

撤店时女职工发生工伤依法享有工伤待遇保障

推荐单位: 怀柔区总工会
代理人: 郑青玉

基本案情:

娟子于2011年8月入职广东某化妆品销售公司,工作地点为北京。2018年7月,因公司撤店,娟子与同事一同清点、腾挪化妆品时被重物砸伤腿部。2018年11月,娟子被认定为工伤。2019年4月,娟子经鉴定被确认为拾级伤残。

自2018年7月受伤后,娟子一直在家养伤,每月递交病假条,公司按月向其发放病假工资。2018

年11月,公司突然停发工资、停缴社保。大区经理告知娟子,因公司经营情况不佳,只能优先向在岗员工发放工资,对于像娟子这种在家休假的员工,待公司经营情况好转再行补发。2019年3月,娟子腿伤已无大碍,娟子向公司申请返岗。此后,娟子多次与公司联系无果。

2019年7月,娟子以拖欠工资为由向公司邮寄送达解除劳动关系通知,并向劳动仲裁委提出劳动仲裁申请,要求公司支付工伤

停工留薪期工资差额、支付2018年11月至2019年7月期间工资、支付2011年8月至2019年7月解除劳动合同经济补偿。

处理结果:

经仲裁裁决,公司向娟子支付各项费用共计4万余元。

案件评析:

《工伤保险条例》第三十一条第一款规定,职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工

作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。本案中,公司仅向娟子支付病假工资,是不符合法律规定的,公司应当向娟子补足工伤停工留薪期的工资差额。

化妆品销售公司确实经营困难,大部分门店撤店,造成包括娟子在内的大量员工待岗。但待岗并非娟子等劳动者原因造成,公司应当按照不低于北京市最低工资标准的70%向娟子支付待岗期间的工资。

案例 9

非劳动者原因变更用人单位新老单位工作年限合并计算

推荐单位: 平谷区总工会
案件代理人: 韩俊

基本案情:

孔某于2007年12月17日至2013年10月在康某某公司工作,2013年11月至2014年7月被转入亚某某公司,2014年8月又被转入嘉某某公司。2018年12月29日,嘉某某公司以虚假事实解除孔某的劳动合同且未支付其2018年12月工资及一个月的年终奖。

为此,孔某提起仲裁,仲裁委裁决确认双方存在劳动关系,

嘉某某公司应支付孔某2018年12月份工资3052.76元,2018年年年终奖3145.3元。孔某不服该裁决,向法院提起诉讼。

处理结果:

经一审法院判决,嘉某某工业公司支付孔某违法解除劳动合同赔偿金96479.98元,2018年12月份工资3052.76元,2018年年度奖金4227元,但驳回了孔某其他诉讼请求。二审法院经审理,维持了

一审判决。

案件评析:

孔某先后工作的康某某公司、亚某某公司及嘉某某公司的法定代表人均为同一人赵某某,且孔某的工作岗位和工作地点均未发生变化。

根据法律规定,劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作,原用人单位未支付经济补偿,劳动者依照《劳

动合同法》第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同,或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同,在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时,劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的,人民法院应予支持。

因此,用人单位强行解除劳动关系,且违反法律规定的,劳动者可以请求继续履行合同或支付解除劳动合同赔偿金。

案例 10

单位违法解除女工劳动合同即使被查封也要负法律责任

推荐单位: 北京经济技术开发区总工会
代理人: 刘露阳

基本案情:

魏某于2018年4月23日入职某生物科技公司并签订了劳动合同,合同期限自2018年4月23日至2021年4月22日,岗位为会计,工资每月9100元。2020年6月17日,该公司被查封。而此时,魏某正在休产假。

2020年6月1日至9月3日,公

司未向魏某发放工资,并单方面解除了魏某的劳动合同。面对突如其来的变故,魏某提出仲裁,要求裁决公司向其支付工资、违法解除赔偿、工资差额等。

处理结果:

因公司未到庭参加庭审,仲裁庭采信魏某的证据材料,支持了魏某的仲裁请求。

案件评析:

《北京市工资支付规定》第二十三条规定,劳动者生育或者实施计划生育手术依法享有休假期间,用人单位应当支付其工资。《北京市企业职工生育保险规定》第十五条规定,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。《劳动合同法》第四十二条规定,女职工在孕期、产期、哺乳期,用人单位不得依据本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。

本案中,公司因自身原因导致劳动合同无法履行,而且单方面解除仍在哺乳期的魏某的劳动合同,其行为系违法解除劳动关系,应依法向魏某支付赔偿金。