

残疾人享有哪些平等就业权?

《宪法》和《残疾人保障法》等法律法规明确规定,国家保障残疾者劳动的权利,禁止基于残疾的歧视,残疾人享有平等的就业权。然而,由于种种原因,残疾人求职时会遇到被“另眼相看”的情形。对此,以下3个案例及其分析,从法律角度阐释了残疾人就业时应当享有的权利。如其受到不公对待,可以依法维护自己的合法权益。

【点评】

公司的做法是错误的。
《就业促进法》第二十九条规定:“国家保障残疾人的劳动权利。各级人民政府应当对残疾人就业统筹规划,为残疾人创造就业条件。用人单位招用人员,不得歧视残疾人。”

《残疾人就业条例》第八条规定:“用人单位应当按照一定比例安排残疾人就业,并根据残疾人才能特色为其提供适当的工种、岗位。用人单位安排残疾人就业的比例不得低于本单位在职职工总数的1.5%。具体比例由省、自治区、直辖市人民政府根据本地区的实际情况规定。用人单位跨地区招用残疾人的,应当计入所安排的残疾人职工人数之内。”

《残疾人保障法》第六十四条规定:“违反本法规定,在职工的招用等方面歧视残疾人的,由有关主管部门责令改正;残疾人劳动者可以依法向人民法院提起诉讼。”

根据上述规定,公司不得将左腿稍有残疾、不影响工作的郭女士拒之门外。

【案例1】 残疾人求职,不得拒之门外

2021年12月初,看到一家公司招聘文员广告后,郭女士即前往应聘。虽然她自身各项条件均符合甚至超过公司提出的招聘条件,但公司借口其左腿稍有残疾、有损公司形象为由,很直率地将她拒之门外。

【案例2】 残疾人薪酬,不得另眼相看

2021年11月28日,陈女士前往一家公司应聘打字员工作。从言谈举止、知识水平等角度考虑,公司没有拒绝她的任何理由。可是,公司提出其右脚因车祸被截肢,这种肢体残疾或多或少会对工作产生不利影响。因此,公司表

示可以考虑录用她,但工资只能是招聘广告中的60%。

陈女士说,她身体残疾不影响打字,公司不因此照顾她无所谓,但不能以此为由降低其工资待遇。听她这么一说,公司当即表示:“工作和待遇就这样,你爱来不来!”

【点评】

公司的做法是错误的。
《残疾人保障法》第三十四条、第六十七条分别规定:“国家保障残疾人劳动的权利。”“在职工的招用、聘用、转正、晋级、职称评定、劳动报酬、生活福利、劳动保险等方面,不得歧视残疾人。”“违反本法规定,侵害残疾人的合法权益,其他法律、法规规定行政处罚的,从其规定;造成财产损失或者其他损害的,依法承担民事责任;构成犯罪的,依法追究刑事责任。”

《残疾人就业条例》第十三条规定:“用人单位应当为残疾人职工提供适合其身体状况的劳动条件和劳动保护,遵循残疾人便利原则,且不得在晋职、晋级、评定职称、报酬、社会保险、生活福利等方面歧视残疾人职工。”

本案中,陈女士因车祸右腿被截肢,公司对此不但不予照顾,反而在其不影响本职工作的情况下压低其工资待遇,该做法明显与上述法律规定相违背。

【案例3】 残疾人患病,不得解聘了事

2021年7月12日,李女士与

公司签订劳动合同时约定,其入职后前两个月为试用期。不巧的是,她在试用一个多月后因阑尾炎住院治疗。见此情况,本来就对其右手残疾有些微词的公司,立即以其不符合录用条件为由,决定将其解聘。

【点评】

公司的做法是错误的。
《劳动合同法》第三十九条规定:“劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:(一)在试用期间被证明不符合录用条件的……”即对试用期员工,用人单位解除劳动合同的法定理由只能是被证明“不符合录用条件”。

现实中,“不符合录用条件”的情形主要包括以下几种情形:一是劳动者存在较严重的欺骗、不诚信行为。二是劳动者存在较严重的违法行为。三是劳动者患有较明显的暴力倾向。四是劳动者患有较严重的传染性疾病,影响公众安全。五是劳动者身体健康状态较差,无法正常工作。六是劳动者不具备岗位所必要的法定资质。七是劳动者岗前培训考核不合格。八是劳动者不符合双方约定的其他合法、明确的特殊录用条件。

本案中,公司决定录用李女士,表明公司认可其右手虽然残疾但能适应工作,而其所患阑尾炎疾病并非“较严重的传染性疾病”,也非出院后“无法正常工作”,因此,公司自然不得以“不符合录用条件”为由将其解聘。

颜梅生 法官

公司违法解聘员工 赔偿标准如何确定?

编辑同志:

我于2019年11月进入公司,与公司签订了一份3年期限的劳动合同。合同约定我的岗位为管理岗,月工资标准“按同期当地最低工资标准执行”。虽然劳动合同约定执行当地最低工资标准,但是,我每月的实发工资、社保费个人负担部分、公积金个人缴纳部分等各项加起来约6500元左右。

2021年11月,我患病住院。在规定的医疗期内,公司竟然作出与我解除劳动合同的决定。鉴于公司属于违法解雇我,我要求其按规定支付赔偿金。公司同意支付2个月工资的三倍赔偿金,但坚持只能按劳动合同约定的当地最低工资标准来支付。如果按这个标准支付的话,我将拿不到多少赔偿金。

请问:赔偿金标准究竟是应当按劳动合同约定的工资标准确定,还是应当以我每月的应得工资为基数来确定呢?

读者:薛东辉

薛东辉读者:

《劳动合同法》第八十七条规定:“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”

《劳动合同法》第四十七条规定:“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿……本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。”

工资一般有基本工资、应得工资、实发工资之分。《劳动合同法实施条例》第二十七条规定:“劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算,包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资低于当地最低工资标准的,按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满十二个月的,按照实际工作的月数计算平均工资。”由此可见,经济补偿金和违法解除劳动合同的赔偿金的计算,并不是以劳动合同中约定的工资标准或基本工资、实发工资为基数,而是应当以劳动者的应得工资作为基数,劳动者的应得工资包括被扣减的一些费用在内,比如单位代扣代缴社会保险费、个人所得税、住房公积金等。

本案中,公司主张赔偿金的月工资标准,按双方劳动合同约定的当地最低工资标准来计算,这显然是与法律规定相违背的。你有权要求机械公司按劳动合同解除你前12个月的应得工资的平均工资作为标准向你支付赔偿金。潘家永 律师

公司以哺乳时间折抵女职工年假违法

近日,职工楚女士向本报咨询说,她在一家电子元器件公司工作了两年。她说,2021年12月初,她休完产假便返厂上班。公司按照规定,每天给她1个小时给宝宝的送奶时间。当她申请休息带薪年假时,公司拒绝她的理由是:她休完产假上班后每天有1个小时不在岗时间。这样一算,每周就是5个小时,每月至少20小时,5个月合计超过100个小时,这些时间相当于12个工作日,而其全年共有5天的带薪年假。因此,她实际休假的时间远超带薪年假的时间。

她想知道:公司是否可以这样计算休假时间,并以此对冲其带薪年假?

法律分析

公司不能这样折抵楚女士的年假及送奶时间。

《妇女权益保障法》第二十六条规定:“任何单位均应根据妇女的特点,依法保护妇女在工作时间和劳动时的安全和健康,不得安排不适合妇女从事的工作和劳动。妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护。”

《女职工劳动保护特别规

定》第九条规定:“对哺乳未满1周岁婴儿的女职工,用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间;女职工生育多胞胎的,每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。”

楚女士属于哺乳期女职工,根据上述规定,她哺乳期内每天享有1个小时的给宝宝送奶时间,这是法律对女职工的特殊保护,用人单位无权剥夺。本案中,公司以累计时间的方式对冲其带薪年假是变相剥夺女职工的合法权

益,是不允许的。

另外,《职工带薪年休假条例》第四条规定,对“不享受当年的年休假”的情形进行了设定,而哺乳期女职工给宝宝送奶的时间并不属于其中的五种情形之一。《职工带薪年休假实施办法》第六条则明确规定:“职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。”由此来看,公司做法既不合乎法规,也不合乎情理,必须加以改正。

程文华 律师

元旦期间的加班工资如何计算?

常律师:

您好!
公司于2021年12月30日下发通知,告知我们部门2022年元旦期间需要加班。现在,元旦假期已经结束,我们想知道:元旦期间的加班工资应如何计算?

答:

《劳动法》第四十四条规定:“有下列情形之一的,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间的工资报酬:(一)安排劳动者延长工

作时间的,支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬;(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的百分之二百的工资报酬;(三)法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。”

人力资源和社会保障部2019年7月29日发布的《法定年节假日等休假相关标准》,对包括休息日、法定节假日、年休假、探亲假、婚丧假五类休假标准予以明确。其中,第二条规定:“……全体公

民放假的节日:新年,放假1天(1月1日);春节,放假3天(农历正月初一、初二、初三);清明节,放假1天(农历清明当日);劳动节,放假1天(5月1日);端午节,放假1天(农历端午当日);中秋节,放假1天(农历中秋当日);国庆节,放假3天(10月1日、2日、3日)。”

因此,在元旦期间公司安排你们加班,你们属于在法定休假日工作,公司应当支付不低于你们工资的百分之三百的工资报酬。可是,对于你们在2022年1月2日和1月3日的加班属于在休

息日工作,如果公司不能安排补休应当支付不低于你们工资的百分之二百的工资报酬。

北京司法大讲堂
常鸿律师事务所 协办

常律师信箱

免费咨询热线:
13601074357

lawyerchang@188.com

