

2021年北京工会维护女职工权益十大案例评析

□本报记者 余翠平

女职工孕期、哺乳期被变相降薪该如何维权?以各种“奇葩”理由违法辞退孕期女职工,女职工可以作何选择?加班和带娃不能兼顾,不去加班违反劳动纪律吗?如何留存证据能帮助自己更好维权?

近日,经过精心筛选,北京市总工会女职工委员会、权益工作部、法律服务中心与劳动午报社共同评选出“2021年北京工会维护女职工权益十大案例”,并邀请案件代理人、调解员逐一评析案件。希望通过这些真实的案例,引导广大女职工们理性合法的方式维护自身权益,企业也能更加了解自身的责任与义务,自觉规范用工,共同构建和谐劳动关系。

案例1

生育津贴低于实际工资,用人单位应当予以补足

推荐单位:北京市总工会法律服务中心
调解员:张荷 北京市继来律师事务所律师

基本案情

陈女士于2017年3月15日入职某网络科技公司,担任设计师,双方签订了固定期限劳动合同。合同约定陈女士的工资标准为13000元/月,每月5日发放上个月自然月工资。

2020年10月1日,陈女士开始休产假。但是,公司以陈女士的生育津贴尚未发放、自身也无需补足生育津贴和实际工资的差额为由,一直未发放陈女士产假期

间及返岗上班后的工资。因此,陈女士于2021年5月申请劳动仲裁,要求公司支付产假期间的工资。

处理结果

双方当事人在工会律师的调解下达成了一致意见,某网络科技公司同意支付陈女士产假期间的工资。

除生育津贴以外,公司还同意支付生育津贴与陈女士工资标准的差额部分。

案件评析

用人单位应如何依法支付女职工产假期间工资?女职工领取的生育津贴低于本人实际工资,公司是否有义务补足?在实践中,用人单位和劳动者经常遇到这样的问题。根据《女职工劳动保护特别规定》,女职工生育或者流产,用人单位已经参加生育保险的,由生育保险基金按照用人单位上年度职工月平均工资标准支付女职工生育津贴;用人单位未参

案例2

工会帮助维权,被辞退怀孕女职工返回工作岗位

推荐单位:北京市房山区总工会
代理人:张士军 北京市智远律师事务所律师

基本案情

王女士于2018年9月入职某公司,劳动合同约定其工作岗位是幼儿教员,每月工资为5500元。2020年2月,王女士发现自己怀孕。同年10月,公司通知其解除双方的劳动合同。王女士找到公司总经理反复协商未果。为此,王女士向劳动人事争议仲裁委员会提出申请。工会指派律师为王

女士提供法律援助。

处理结果

经协商双方达成一致意见,继续履行原签订的劳动合同。

案件评析

《女职工劳动保护特别规定》第五条规定,用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或

者聘用合同。《劳动合同法》第四十二条第四款规定劳动者有下列情形之一的,用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同:(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的。因此,用人单位违反相关规定在女职工期解除劳动合同的行为是违反法律规定的。实践中,当女职工在孕期被解除劳动合同并发生纠纷时该如何处理呢?一般做

法有以下几种:如果被违法辞退的孕期女职工不同意用人单位解除劳动合同,可以要求继续履行劳动合同。对于用人单位作出解除劳动合同决定后至仲裁或诉讼期间的工资损失,可以主张用人单位给予赔偿。如果被违法辞退的孕期女职工不要求继续履行合同的,或者劳动合同已经不能继续履行,女职工可依据《劳动合同法》第八十七条要求支付赔偿金。

案例3

女职工哺乳期间工资被降,工会调解帮其追回损失

推荐单位:北京市东城区总工会
调解员:郭进南 北京华标律师事务所律师

基本案情

张女士任职某科技公司,担任质检岗位,月工资6000元。2020年9月,张女士开始休产假。2021年2月,张女士产假期满,返回公司上班,张女士向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。后经工会调解员进行调解,终结本案。

或早下班一个小时。因此,张女士的工资由每月6000元降到每月4500元。张女士当场明确表示不同意降低工资。当收到下个月发放的4500元工资且与公司交涉未果后,张女士向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。后经工会调解员进行调解,终结本案。

处理结果

经工会调解员调解,公司同

意向张女士补发被扣发的工资。

案件评析

《女职工劳动保护特别规定》第五条规定:“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。”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。”

以上规定表明,用人单位不能以女职工休产假期间另行雇佣人员、需安排哺乳时间等理由降低其工资,否则,构成违法。女职工可以选择申请调解、提起仲裁或向劳动监察部门投诉等途径维护自己的合法权益。

案例4

对怀孕女职工调岗又降薪,工会调解促单位补足工资差额

推荐单位:北京市大兴区总工会
调解员:孙泽 北京市炜衡律师事务所律师

基本案情

林女士是某民营医院员工,工作岗位为文案编辑,月工资标准9000元。林女士怀孕6个月时,医院将她的工作岗位调整为前台接待,并称新岗位的工资构成为基本工资3000元+绩效工资6000元。2021年10月1日,林女士到岗后得知,新岗位实际上没有绩效工资。

从2021年10月份医院发放给林女士的2300元工资看,医院对林女士的调岗行为是一种变相的

调岗降薪。林女士与医院协商,要求补发工资,但被医院拒绝。无奈,林女士向当地劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,后由工会指派调解员进行调解。

调解工作开始后,调解员归纳了双方劳动争议的焦点事实,并在此基础上分别与双方进行沟通和交流。此后,又根据双方均认可的事实,着重对医院方代表依情、依理、依法进行说理、讲法,最终促成双方达成一致意见。

处理结果

医院同意一次性补发林女士10月工资差额4800元,劳动合同继续履行。

案件评析

本案是一起涉及女职工在怀孕期间受特殊法律保护的典型案例。《女职工劳动保护特别规定》第五条规定,用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或

者聘用合同。第十四条规定,用人单位违反本法规定,侵害女职工合法权益的,女职工可以依法投诉、举报、申诉,依法向劳动人事争议调解仲裁机构申请劳动仲裁,对仲裁裁决不服的依法向人民法院提起诉讼。第十五条规定,用人单位违反本法规定,侵害女职工合法权益,造成女职工损害的,依法给予赔偿。因此,林女士申请劳动争议仲裁及调解是维护自身权益的合法途径。

案例5

女职工离职后制定的制度,不能成为单位拒付奖金提成的依据

推荐单位:北京市朝阳区总工会
调解员:杜童心 北京市兰台律师事务所律师

基本案情

韩女士是某高端饰品公司的销售人员。2020年11月,因其所在门店关闭,公司与她解除了劳动关系。她虽然同意离开公司,但公司未支付其2020年年终奖和销售提成。由此,双方产生争议。

处理结果

经工会调解,公司与韩女士达成一致意见,由公司向其支付销售提成和部分年终奖。

案件评析

年终奖是劳动者工资的一部分。《劳动法》第四十七条规定,用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益,依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。但用人单位制定的薪酬制度应当符合法律规定,只有合法有效的制度规定才能适用于员工。

另外,《劳动合同法》第四条规定,用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。

本案中,公司不同意向韩女士支付年终奖的理由,是公司认为她不符合《员工手册》规定的发放年终奖的条件。然而,韩女士坚称其不知晓公司该项规定,称其在职期间从来没有这样的规定。在调解员反复追问下,公司表示,该《员工手册》是在韩女士离职后才制定的。于是,调解员将《劳动合同法》关于规章制度的规定向公司进行了讲解,着重释明员工不知晓的规章制度不能对员工形成约束的法律原理。公司认识到错误后同意接受调解,并达成由公司向韩女士支付销售提成和部分年终奖的协议。



邵怡明 插图

案例7

注重收集证据,有效维护合法权益

推荐单位:北京市昌平区总工会
代理人:杨杰 北京市成正律师事务所律师

基本案情

2021年3月,李女士因某超市拖欠工资、未签劳动合同向劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁,并向工会申请法律援助。庭审中,李女士提供了入职后与该超市管理者的微信聊天记录(记录而非截图)、入职的网页截图、考勤记录、与管理者的电话录音等证据。

因为该超市自李女士入职后一直未签订劳动合同,同时存在拖欠李女士工资等问题,所以,李女士向该超市主张自己的权利。

该超市无法证明其曾经签订过劳动合同,一直强调不存在拖欠工资的情况,但通过李女士提交的微信聊天记录、考勤记录、电话录音可以证明该超市的工作时间、工资构成和欠付工资的事实。在事实面前,该超市经过考虑同意与李女士调解,双方最终达成调解意向。

处理结果

超市向李女士支付被拖欠工资等合计15000元,李女士自愿放弃其他仲裁请求。

案例8

违纪理由不合法,公司违法解聘女职工应当赔偿

推荐单位:北京市延庆区总工会
代理人:阮作林 北京嘉翰律师事务所律师

基本案情

2011年7月,易女士入职北京某公司从事药品包装工作,月均工资为3700元。入职后,双方签订了数份固定期限劳动合同。2019年7月12日,易女士的最后一份劳动合同到期,公司未安排重新签订劳动合同。2020年11月24日,公司以易女士严重违纪为由,单方面与易女士解除劳动合同。

经了解,公司解除易女士的劳动关系系基于这样一个事实:2020年10月17日、18日是双休日,

公司安排易女士正常上班,易女士因照顾小孩且身体不适,向直属领导说明情况后未去加班。2020年11月9日,公司以此为由对易女士进行了违纪处理。同年11月14日、15日为双休日,公司再次安排易女士加班,又被易女士拒绝。公司遂以其不服从工作安排为由,再次给予其违纪处理。同时,公司以易女士两次违反公司规定为由于2020年11月24日单方解除其劳动合同。

易女士将公司诉至劳动人事争议仲裁委员会。开庭前,易女

士拒签劳动合同为由将她辞退。郑女士向北京市顺义区总工会值班律师咨询,律师为她提供法律援助。

案件评析

《女职工劳动保护特别规定》

案例10

合同约定与用工实际不符,新就业形态劳动者应注意留存证据

推荐单位:北京市总工会法律服务中心
代理人:贾思宇 北京市常鸿律师事务所律师

基本案情

赵女士于2020年12月11日入职北京某科技公司,担任主播岗位。单位与赵女士签订的劳动合同显示,工作时间采取综合计算工时制,基本工资为3000元/月。赵女士称,公司与她口头约定月工资12000元,通过转账方式支付,支付周期不固定。工资转账记录显示对方账户名为郭某、陈某个人,而非某科技公司。

2021年1月23日,单位将赵女士辞退。赵女士以公司违法解除

劳动关系为由申请劳动仲裁,要求按照月工资12000元的标准支付违法解除劳动合同的赔偿金、加班费等。

处理结果

仲裁裁决公司向赵女士支付违法解除劳动合同赔偿金3000元,驳回赵女士其他仲裁请求。

案件评析

《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。用人单位能够证明订立劳动合同属于该人事管理部门负责人的工作职责,可不予支持。有证据证明人事管理部门负责人或主管人员向用人单位提出签订劳动合同,而用人单位予以拒绝的除外。

根据上述规定,本案经过多次调解,公司认识到了自己应当承担的法律责任,愿意向王女士位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

案件评析

《劳动合同法》第三十条规定,用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。《劳动法》第五十条规定,工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人,不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。《劳动合同法》第十条规定,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳

《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要(二)》第31条规定,用人单位的人事管理部门负责人或主管人员,依据《劳动合同法》第八十二条规定向用人单位主张二倍工资的,用人单位能够证明订立劳动合同属于该人事管理部门负责人的工作职责,可不予支持。有证据证明人事管理部门负责人或主管人员向用人单位提出签订劳动合同,而用人单位予以拒绝的除外。

《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。用人单位能够证明订立劳动合同属于该人事管理部门负责人的工作职责,可不予支持。有证据证明人事管理部门负责人或主管人员向用人单位提出签订劳动合同,而用人单位予以拒绝的除外。

根据上述规定,本案经过多次调解,公司认识到了自己应当承担的法律责任,愿意向王女士位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

士向工会申请法律援助。

处理结果

仲裁委以公司规章制度未经合法程序产生为由否认了制度效力,支持易女士的公司构成违法解除劳动关系的主张。

案件评析

公司解聘易女士所依据的规章制度未经合法程序产生,对易女士不具有约束力。公司认定易女士构成违纪的时间是双休日,在其他工作日易女士均正常到岗,

周工作时长达到40小时。根据《劳动法》第四十一条规定,用人单位在休息日要求劳动者加班的,应当与工会和劳动者协商。本案中,公司既没有与易女士就加班一事进行协商,也未征得易女士同意,在其向直属领导说明不能加班的原因后,公司仍强制要求她加班违反上述法律规定。因此,公司以一个不合法的理由认定易女士违纪,进而以此解除易女士的劳动合同属于违法,公司应当向易女士支付违法解除劳动关系赔偿金。

第五条规定,用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。《劳动合同法》第四十二条规定,女职工在孕期、产期、哺乳期的,用人单位不得依照本法第四十条、四十一条的规定解除劳动合同。

本案中,郑女士与公司尚处在劳动合同履行过程中。即使劳动合同即将期满,按照《劳动合同法》第四十五条规定,劳动合

同期满时,女职工在孕期、产期、哺乳期的,劳动合同应当延续至相应的情形消失时终止。现在,郑女士没有违反劳动纪律的事实,公司以拒签劳动合同为由将她辞退,属于违法解除劳动合同。考虑到郑女士此前曾与公司发生较大争执,故选择按照《劳动合同法》第八十七条的规定不再履行原劳动合同,由公司向其支付违法解除劳动关系赔偿金。

劳动关系为由申请劳动仲裁,要求按照月工资12000元的标准支付违法解除劳动合同的赔偿金、加班费等。

处理结果

仲裁裁决公司向赵女士支付违法解除劳动合同赔偿金3000元,驳回赵女士其他仲裁请求。

案件评析

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第四十二条规定,劳动者应就其存在加班事实提供证据材料。本

案中,赵女士未能就其加班情况提供有效的证据材料,因此,该项请求未获得支持。

赵女士的遭遇提示其他劳动者在入职时一定要关注劳动合同签署的内容是否与实际相符。作为新就业形态劳动者,存在以计件、计时、效益提成支付报酬等多种情形,在获得劳动报酬的同时,劳动者要保留相应的证据材料,劳动者要保留相应的证据材料,以证明月收入情况。若存在加班情形时,也要保存相关的证据材料,只有这样才能有效地维护自身的合法权益。