

女职工维权之路到底有多难

■记者王海霞

虽然《劳动法》、《女职工特殊保护条例》等相关法律对女职工劳动保护做出严格规定,但是仍有一些单位要以身试法,做出一些违法违规的事。今年3月是女职工维权行动月。日前,省工会女职工委员会发布精选案例,虽然所选的案例不是件件“疑难复杂”,但是极具代表性,都是女职工关注的。希望借此提高女职工权益方面的法律意识。

案例一

因为“身份”,姚大姐“被”退休

“我的维权之路坎坷万分,但为了我自己和那么多像我一样遭遇的姐妹们能够争取到属于我们的合法权益,我无怨无悔。”说起自己的维权经历,护士姚大姐眼神中透着坚定。

2005年3月,因为家庭原因,姚大姐来到宁波,应聘成为一家医院的注射室门诊护士,并于2006年、2007年、2009年、2010年、2011年5年连续签订劳动合同。2012年6月9日合同到期,但医院并没有通知姚大姐续签。姚大姐也没有在意。她认为自己一直工作积极认真,也没有出什么差错,而且服从医院安排一直从事预检分诊、导医门诊感染护士工作。“大概是老员工,签不签无所谓吧。”

2014年3月1日,那是一个令姚大姐终身难忘的日子。就在她如往日一般去上班时,院方通知她,姚大姐已经达到50周岁退休年龄不再上班。

原来,不知不觉中,姚大姐已经在宁波工作9年了。在到宁波之前,姚大姐在北方一家儿童医院从事护士工作,属于事业部制。按照现行的有关规定,女性干部55周岁退休,女性工人则是50周岁退休。姚大姐说,虽然我在宁波没有编制,但护士岗位是专业技术岗位,根据规定被单位聘用到技术岗位连续工作满5年,可以55周岁退休。姚大姐非常坚定地维护自己的合法工作权。

随后,姚大姐来到宁波市总工会职工服务中心求助。在了解情况后,服务中心为姚大姐聘请律师提供法律援助。律师分析,由于姚大姐的编制在北方,且属于劳动者身份进入本市某医院,其55周岁退休的请求存在无法获得支持的风险,但是医院在姚大姐继续工作期间未与其签订劳动合同已经超过1年,确实侵犯了其权利。

2014年6月23日,宁波市劳动人事争议仲裁委员会经开庭审理,做出判决:判定医院与姚大姐签订无固定期限劳动合同,合同期限自2012年6月9日至姚大姐达到法定退休年龄之日;医院向姚大姐支付2012年8月1日至2013年6月8日期间未签劳动合同的双倍工资不足部分60720元。

姚大姐到底该几岁退休?身份和专业技术,哪一个作为退休“杠杠”更合理?在这场官司里没有明确的答案。但在现实中却有越来越多的像姚大姐这样的女性专业技术人员却在迈入50岁门槛、尚未到55周岁时,即被单位通知退出工作岗位。哪怕赢了官司,姚大姐们还能回到原来的岗位吗?姚大姐们的维权路还很漫长。

案例二

产假回来,她的工作量加倍了

产假回来后,她的工作量增加了一倍。在工会帮助下,女职工郑佳佳拿到了她应得的经济补偿金。

郑佳佳在嘉兴凤桥镇一家服装公司工作。双方签订了一份劳动合同书,合同期时间为2012年1月1日至2014年12月底,期限为3年。合同期间,郑佳佳怀孕了,并请了产假。去年6月16日,郑佳佳休完产假后回公司上班。出人意料的是,公司不仅要求她完成原岗位工作,还给她加了不少工作量。当时,公司开除了一名员工,岗位暂时还没有合适的人选。单位负责人在没有征求郑佳佳意见的情况下,把这个岗位的工作强加到郑佳佳头上。郑佳佳认为如此劳动强度,自己在哺乳期难以完成,要求公司领导给予考虑。谁知公司领导态度强硬,认为自己的工作安排比较合理,如果你们不想干,公司就解除劳动合同。

2014年6月20日,郑佳佳找到凤桥镇总工会求助。工作人员进行普法和劝说,说明了郑佳佳在哺乳期,应适当减轻其劳动强度才是合理的安排,你们反而增加其原有工作外的工作量是不合理的。该公司负责人依然认为,我们公司分配的工作非常合理,完全能够完成。

根据《女职工劳动保护法》明确规定对女职工在孕期、产期、哺乳期实行特殊劳动保护。不得安排孕期、哺乳期女职工从事国家规定的第三级体力劳动强度和禁忌从事的劳动,不得安排其延长工作时间和夜班劳动。为此,用人单位不得随意解除“三期”女职工的劳动合同。

在劝说无效的情况下,当月,镇总工会等对郑佳佳与公司的纠纷进行调解。然而该公司坚决不改,郑佳佳也对公司失去了信心。随后经协商达成协议:双方解除劳动合同,公司结清尚未支付郑佳佳的部分工资,并按《劳动合同法》一次性补偿郑佳佳经济损失。

女职工“四期”劳动权益受侵害案件大部分是由用人单位违法引起的。哺乳期女职工心思都在孩子身上,耽误了工作,单位还得照发工资——郑佳佳工作的公司负责人或许正是因为这个原因,单方调岗借故辞退女职工。现实中此种恶行怕不少,女职工还需学会维护自己的合法权益。

3月6日,何小红终于带着自己的“血汗钱”坐上了回家的大巴。

像何小红这样的维权案例还不少。据统计,今年一季度台州市总工会与劳动监察部门联合执法共计20起,帮助50多名职工维权金额达50余万元。

本报提醒广大劳动者,外出打工一定要签订劳动合同,约定工作地点、性质,劳动报酬和福利等内容。如果没有签订劳动合同,平时要收集好工作服、工作证、考勤卡、工资卡、社保卡、同事证明、工作来往等可以证明事实劳动关系的证据。当遭遇侵权时,带上这些证据到工会或者劳动监察部门寻求帮助,以法律手段维护自己的合法权益。

洗脚妹工资被扣 含泪求助于工会 娘家人出面相助 两天讨回血汗钱

记者王海霞 通讯员黄军辉报道 “谢谢您不厌其烦、不辞辛劳地帮我要回工资,让我可以赶回家见到爷爷最后一面。”近日,台州市总工会职工服务中心工作人员小黄收到“洗脚妹”何小红的感谢短信后,颇有感触地对记者说,女孩子在外打工要懂得用法律武器保护自己的合法权益,尤其是劳动合同一定要签。

3月4日上午,何小红含泪到台州市总工会职工服务中心求助,老家爷爷病重,她赶回去见最后一面。但老板一分钱工资都不肯发给她。回家不够路费,怎么办?

何小红24岁,安徽六安人。去年12月24日在老乡的介绍下,来到台州开发区瑶池足浴店成了一名“洗脚妹”。“我快结婚了,想多赚些嫁妆,听老乡说做洗脚的技师收入高,就跟着来了。”

有老乡介绍,足浴店当天安排了何小红入职,口头约定底薪工资为4000元/月,外加提成,多劳多得,每月20日发工资。

得到一份“高薪”工作,何小红很开心。但“洗脚”并不是一门轻松的行当。每天要服务五六个客人,要给客人按摩得舒服,就要在按摩时付出相当多的力量和体力。遇到醉酒的客人,胡言乱语,动手动脚,更是苦不堪言。何小红说,一个月下来,双手拇指、食指关节很酸痛。而且,每天上班12个小时,下班时间最早也是午夜12点之后,几乎天天睡眠不足。“爸爸妈妈不知道我做了一名‘洗脚妹’,打电话都不敢诉苦。”因为工资比在老家企业上班高太多,她咬紧牙慢慢适应着这样的工作节奏。

2月9日,何小红的老家打来电话,说爷爷病重,让她快回去陪老人过年。于是,何小红向店里请假,并希望把工资结算一下。但最后她只拿到了2014年12月24日到31日的工资1000元。“当时想着过完年马上回来上班的,工资年后结算也一样。”

2月24日,大年初六,爷爷身体有所好转。惦记着工作的何小红又赶回台州上班。谁知,3月3日家里又来了电话,说爷爷病情突然加重不行了,让她马上回去见最后一面。

因为身上带的钱不够家用,何小红和店里商量,能不能把从1月份开始的工资结算一下。她再次被拒绝了。

在服务中心,细细诉说自己的遭遇,何小红的眼泪止不住了。工作人员小黄马上与“瑶池足浴”老板娘王女士联系,对方不是忙音,就是关机。

当天下午,服务中心会同劳动监察部门、开发区管委会赶到“瑶池足浴”联合执法。但企业负责人苏某和妻子王女士避而不见。执法人员告知经理,要求企业提供营业执照、所有在职工工的花名册、相关保险资料等,责令限期整改,结清拖欠员工工资。

何小红说,执法人员一走,当天晚上老板苏某就找她谈话,翻来覆去就一个意思——不给工资。

“爷爷从小疼我,我不知道他老人家怎么样了。”何小红说,自己又急又气,难得过一夜没睡着。3月5日一早,又急忙去找服务中心的黄老师。

小黄二话不说,再次做起了苏某夫妇的工作,再三解释相关劳动法律法规。最后,苏某终于同意给5000元工资。

“我赚的每一分都是血汗钱。”何小红说,按照原本的约定,应该有7000多元。都怪自己当初没有坚持签订劳动合同,现在有理都说不清。经过这次事情,以及黄老师的教诲才知道,女孩子出门打工是弱势群体,更加要学会用法律武器保护自己。

3月6日,何小红终于带着自己的“血汗钱”坐上了回家的大巴。

像何小红这样的维权案例还不少。据统计,今年一季度台州市总工会与劳动监察部门联合执法共计20起,帮助50多名职工维权金额达50余万元。

本报提醒广大劳动者,外出打工一定要签订劳动合同,约定工作地点、性质,劳动报酬和福利等内容。如果没有签订劳动合同,平时要收集好工作服、工作证、考勤卡、工资卡、社保卡、同事证明、工作来往等可以证明事实劳动关系的证据。当遭遇侵权时,带上这些证据到工会或者劳动监察部门寻求帮助,以法律手段维护自己的合法权益。

按照台区经理的安全职责和设备主人的劳务承包合同,根据各台区的实际情况,开展每月不低于二次的配变台区巡查工作,从配变卫生、门窗完好、计量指示仪、回路导线、接触桩头和熔断器的正常运行情况等方面加以巡查和规范,并把相关巡查的情况登记在检查记录表中,作为台区经理和设备主人安全绩效考核的依据。截至目前,该所共完成230个台区的巡查工作,对2处安全隐患进行了处理,把16个台区的环境卫生纳入所内员工的绩效考核,有力地促进了员工的安全责任意识和工作积极性。

陈雪良



女职工的维权路常常会走得更艰难。记者周金友 摄

案例三

工伤后没能得到工伤待遇

近日,在平湖一家五金厂的女职工刘小英在平湖市劳动人事争议仲裁委员会工作人员的帮助下,拿到了4.3万元工伤赔偿金、工资等。她感激地说:“谢谢你们帮我维护了权益。”

刘小英是四川宜宾人,2011年6月8日到平湖某五金厂打工,担任机床操作工,平均月薪为3200元。

2013年10月6日,刘小英在工作岗位上操作机器时右手中指弄伤,经上海复旦大学附属金山医院诊断为骨折。2013年10月6日—2014年3月30日,刘小英在家休养。伤好后,她又回去上班。2014年9月17日,刘小英被认定为工伤十级。

然而,刘小英发现自己并没有得到工伤待遇。她说,公司不但拖欠她养伤期间的工资,甚至连社保也停缴了。与公司多次交涉没有结果。2014年6月5日,刘小英以书面形式通知公司解除劳动关系。2014年6月7日下午下班后,刘小英就不去公司上班了。

万般无奈之下,刘小英向平湖市总工会求助。并在工会帮助下,向平湖市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

办案人员经调查分析,认为走仲裁程序步骤繁琐,时间漫长,职工利益不能及时得到保障,决定采取人性化调解方式——与企业负责人耐心细致地沟通,讲法律法规,说责任担当,谈人情道德,晓之以理,动之以情,告之以法。最后,双方当事人在仲裁委员会的主持协调下,面对面沟通,并自愿达成协议:双方解除劳动关系;五金厂为刘小英补缴社保,并一次性支付刘小英停工留薪期间工资、一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金、解除劳动合同的经济补偿等共计43086元。

一起工伤赔偿争议案,在办案人员的人性化调解下画上了圆满的句号。

案例四

单位不缴医保,患病女工无钱治疗

企业没有为职工缴纳基本医疗保险,而职工患病期间因治疗发生的费用,企业是否需要予以支付?四川籍女职工田玉芝在湖州市总工会职工服务中心的帮助下,获得企业6.4万元经济补偿。

时间回到2011年5月13日。田玉芝在丈夫熊奇林陪同来到湖州市总工会职工服务中心(当时为市总工会维权帮扶中心)求助,而此时的田玉芝因身患绝症,入不敷出,一家人生活窘困。

田玉芝反映:她于2003年到湖州达多塑料制品有限公司(以下简称达多公司)从事塑料制品加工工作,后因高温不适入院诊治,经检查确诊为淋巴腺癌。因为公司没有为她缴纳社会保险费,导致她入院治疗不能享受医疗保险。田玉芝提出请求:要求达多公司承担相关医疗费用;给付补偿金3万~5万元。

帮扶中心在全面了解情况后,确认田玉芝在达多公司工作8年,为事实劳动关系。而在劳动关系存续期间,企业一直未与田玉芝签订劳动合同,未缴纳社会保险。特别值得一提的是《劳动合同法》于2008年实施以后,该企业仍未依法与职工补签劳动合同。

据此,帮扶中心建议田玉芝先与达多公司协商,要求对方补缴社会保险费以及赔偿由于未缴社会保险费造成的损失等。如果不能达成协议可以通过仲裁或者诉讼解决。

基层快递

职工的好评和欢迎。

通过此次讲座,进一步提高了该局(分公司)全体女职工的法律和维权意识。据悉,今后,该局(分公司)还将继续举办各类法律讲座、法律宣传和培训活动,切实维护女职工权益,扎实推进“法治平烟”建设。

吴晓静

提升安全生产管理水平。一是将日常工作与开展业务技能相结合;二是将安全学习与安全稽查相结合;三是将安全知识与用电宣传相结合。随着当前春季安全大检查工作的逐步开展,该公司严格落实安全生产作业风险管理措施,不留安全隐患死角,切实抓好春季安全工作。

林玛丽

田玉芝接受了帮扶中心的建议,在入院治疗的同时自行与达多公司进行协商,并签订调解协议,解除劳动合同并由达多公司一次性支付经济补偿金2.4万元。

当年秋天,手术后的田玉芝与其丈夫多次来到帮扶中心,反映对先前的协议补偿金额有异议。当时急需治疗费用,在特殊困境下,不得已签署了协议。一年多来,医疗费用已达10多万元,而医院又告知肿瘤有转移迹象。田玉芝还怀疑自己患病与职业环境有关,因此医疗费用应该由达多公司承担。

2.4万元补偿金已经用于治疗了,并且双方当事人在镇人民调解委员会的主持下协商达成的调解协议,这是合法有效的。如果田玉芝不能提供新的证据,胜诉概率很低。

帮扶中心与田玉芝夫妇多次交谈后颇感棘手。随后通过开发区工会与达多公司多次协调。但达多公司坚持协议已经履行完毕,无义务对田玉芝承担法律责任之外的额外补偿。帮扶中心又与多名律师联系,律师认为提起诉讼证据不足,胜诉概率较低,信心不足。

虽然多方进展不顺,但工会并没有放弃救助困境中的田玉芝。帮扶中心随即与市法律援助中心取得联系,为田玉芝争取了法律援助。同时帮扶中心主动帮助整理相关证据材料。

2011年12月3日吴兴区人民法院开庭审理。在法官的调解下,双方达成一致,达多公司再一次支付田玉芝4万元予以补偿。

《劳动合同法》和《社会保险法》均明确规定用人单位必须为劳动者缴纳社会保险费,它由基本养老、失业、工伤、基本医疗、生育五大块组成。参加社会保险的目的,是用于劳动者丧失劳动能力或劳动机会时,为其提供基本的生活需求。按照现有法律法规,基本医疗保险不能通过事后补缴保险费而享受保险待遇。如果用人单位未能依法为职工缴纳基本医疗保险,导致职工患病后,因无法享受基本医疗保险待遇而遭受经济损失的,用人单位应当对此承担法律责任。因此,用人单位不为职工缴纳保险费的行为,无疑是赔大了。

案例五

请病假因“无仪器检查报告”被解聘

职工请病假,必须提供医院的仪器检查报告,否则算旷工。这样的公司不好不离谱。宁波范大姐在工会的帮助下成功维护了自己的合法权益。

2011年4月,范大姐到一家企业从事物业客服工作,劳动合同期至2015年12月31日。

去年夏天,范大姐常常感到身体不适,感觉自己有更多期症状。2014年6月12日,范大姐又因身体不适到医院就诊,医生的诊断为:椎基底动脉供血不足、焦虑状态、睡眠障碍,建议休息一周。然而大姐请病假的过程可谓一波三折。

当天下午,范大姐就向公司请假,并将疾病诊断意见书邮寄至公司。6月16日,公司要求范大姐提供疾病诊断资料原件。范大姐收到通知后,按照要求提供相关就医材料,并继续请假7天。岂料,公司又要求她提供椎基底动脉供血不足的仪器检查报告,否则不认可其请假。6月25日,公司向范大姐再次发出通知要检查报告。6月26日,范大姐到公司说明医生并没有滥用仪器检查,因此没有诊断报告,并提供疾病诊断意见书继续请假7天。7月3日,范大姐接到公司出具的解除劳动合同通知书,理由是她未提供检查报告,不承认其病假,按旷工处理。

范大姐收到通知后,欲哭无泪,自己明明已经提供医院的门诊病历和医院的休息证明,还是按旷工论被开除了。难道生病就一定要做仪器检查吗?请病假还需仪器先“审批”过?范大姐向到了到宁波市总工会寻求帮助。

工会了解情况后,确认了范大姐与该公司为劳动关系。她的诉求有理有据。

首先范大姐要求休病假是有法律依据的。范大姐参加工作时间已累计有13年6个月,按照《企业职工患病或非因公负伤医疗期规定》第3条、第4条规定,可享受6个月的医疗期。

再次,范大姐要求休病假是有事实依据的。她在2014年6月12日向公司提出病假申请,并及时提供了其在医院就诊的病历、门诊收据、门诊收费清单及疾病诊断意见书。同时在其后提供了同一医院就诊的完整记录,并及时告知企业无相应检查报告。

随后,宁波市总工会为范大姐聘请律师提供了法律援助。2014年9月19日,宁波市劳动争议仲裁委员会对案件进行了开庭审理。案件的焦点在于用人单位因职工未提供医院的仪器检查报告算作旷工的处理是否合法?

医生诊断病症有多种方法,通过仪器检查仅仅是一种辅助方法,范大姐在发病后的近2个月时间都在看病,足以证明范大姐确实患病且该医生具有良好的医德,没有对范大姐实施过度检查医疗行为。用人单位要求范大姐必须提供诊断意见之一的椎基底动脉供血不足的检查报告没有法定依据,用人单位解除劳动合同的行为属于违法解除。