

## 80件女职工劳动争议案立案当日调解结案

本报讯 通讯员盛跃 记者冯伟祥报道 绍兴市越城区袍江法庭一直致力于维护劳动者合法权益。今年1~3月份,该法庭共审结3家纺织企业的102件女职工劳动争议案,其中80件劳动争议案立案当日就调解结案,高效地解决了劳动争议,切实保护了女职工的合法权益。

针对法庭辖区纺织企业女职工较多的现状,对于这类企业发生的劳动争议纠纷,袍江法庭积极整合力量,通过诉前借力当地政府、引导职工推选代理人、开通绿

色通道等便民措施,快速化解矛盾。今年1~3月,袍江法庭共受理浙江中纺新天龙纺织科技有限公司、浙江盛达纺织服装有限公司、绍兴市美楞服饰有限公司等3家企业102件女职工劳动争议案件(总标的95万元左右,个案标的最高为55000元),其中80件为追索欠付的劳动报酬,当日立案当日就调解结案;其余22件为劳动者主张劳动合同解除后的经济补偿金,在立案后23日内判决结案,且宣判后各方当事人均未上诉,已全部生效。

## 工会帮怀孕女工拿到13800元补偿金

本报讯 通讯员池达华 记者潘仙德报道 日前,台州椒江女工颜某某从企业拿到了13800元经济补偿金。其丈夫打电话给椒江区总工会,十分感谢工会及及时的法律援助。

去年12月,椒江安邦公司的一名职工打进椒江区总工会的电话,反映其妻颜某某系浙江一家企业管理发展有限公司台州分公司职工,在该企业工作已经2年了,合同尚未到期。颜某某怀孕4个多月时,公司说效益不好要倒闭,单方面解除了与颜某某的劳动关系,也没有经济补偿,故致电椒江区总工会求助。

椒江区总工会信访干部当即在电话里予以法律援

助。根据《女职工劳动保护特别规定》第5条“女职工怀孕期间不能解除劳动合同”之规定,企业与颜某某解除劳动合同是违法的。即使台州的分公司倒闭,上面还有该企业的总公司,故台州分公司或其上级总公司应该对颜某某负经济赔偿责任。

根据《劳动合同法》有关规定,劳动合同尚未到期,颜某某又正在怀孕期间,而企业却违法解除了与颜某某的劳动合同,公司总计须赔偿27092元。

经椒江区总工会和颜某某与企业交涉,根据相关规定,也考虑到企业的情况,最后企业拿出了13800元补偿给颜某某。

## 义乌老板欠款玩失踪 妇女主任维权上法庭

本报讯 通讯员钱俊皓 记者冯伟祥报道 衢州一名妇女主任邹楠2年前组织妇女搞来料加工时,被义乌老板楼某拖欠了一笔加工费,追讨10多次,还欠8000元。近日,邹楠来到衢江法院廿里法庭维权,要求楼某支付所拖欠的来料加工费及相关损失合计10900元。

邹楠系衢江区湖南镇某村的妇女主任,是来料加工的经纪人。为了增加自己和本村妇女的经济收入,2013年1月,她通过有关渠道联系上了义乌老板楼某,楼某在遂昌县北界开办了一家来料加工厂。双方通过协商,楼某将一批剃须安全刀片提供给邹楠加工,并明确了交货期限、加工费的计算等内容。

邹楠拿到这批来料后,组织村里的妇女进行来料加工,经验收后邹楠向各加工妇女支付了加工费。同年3月17日,

义乌老板楼某验收了这批加工好的剃须安全刀片,经结算加工费为13000元。楼某以现在资金周转困难为由,要求宽限到年底付清,并向邹楠出具了13000元的欠条。可年底过后,楼某言而无信,加工费一拖再拖。邹楠曾会同相关加工人员先后9次雇车赶到遂昌的加工厂讨薪加工费。到2014年底楼某才支付了5000元加工费,尚有8000元仍然拖欠。2015年1月邹楠再次赶到遂昌讨欠款时,发现楼某的加工厂已经搬走,去向不明。2月邹楠又赶到义乌市楼某的老家,却发现楼某家里已经人去楼空,打电话给楼某却被语音提示告知此号码不在使用中。

为了追讨来料加工费,邹楠花去了2900多元的交通费用,几乎心力交瘁,万般无奈才上法庭诉讼维权。目前此案正在审理中。

# 动不得的“三期”权益为啥常常被动

## 漠视法律、淡漠人性、女工自身任性等是核心原因

记者章慧芬报道 “三期”(孕期、产期、哺乳期)是女性一生最幸福也是最辛苦的时期。国家因此立法保护“三期”女职工的权益,但这些被国家立法“动不得”的权益却常常被动了,特别是孕期待权益。最近,浙江省劳动仲裁院副院长吴正,杭州市西湖区劳动人事仲裁院副院长傅世男,联合向本报提供3起案件,着重分析了“三期”纠纷产生的原因,并支招女职工该如何依法维权。

### 因孕被敲“饭碗”仲裁裁决无效

案例一:杭州西湖区一科技公司女员工小刘,2014年3月1日入职,签订了为期2年的劳动合同。2014年8月,小刘在公司组织的体检中发现怀孕,经医生诊断,建议休息一个月,出具了相应的建休证明。随即,小刘向公司提交了书面的请假申请及建休证明。公司经研究,认为小刘入职不满半年没为公司创造利润,怀孕后严重影响后续工作安排,决定不批准她请假,解除双方劳动合同,并出具“解除劳动合同证明书”。小刘不服,向杭州市西湖区仲裁委申请仲裁,要求撤销公司

作出的解除决定。

傅世男分析:根据《劳动法》第四十二条、《女职工劳动保护规定》第四条等都作出了特殊劳动保护规定:女职工在“三期”内,用人单位不得随意与其解除劳动合同,特别是不能以“三期”内影响工作为由提出辞退。

本案中,公司辞退理由完全基于自身的主观意志,并不符合《劳动合同法》规定的可予解除的情形,且事先也未与小刘协商沟通,其单方行为已构成违法解除。依据《劳动合同法》第四十八条“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行”的规定,仲裁委审理后认为公司存在违法解除劳动合同的情形,小刘的申诉请求,事实和法律依据充分,故裁决撤销“解除劳动合同证明书”,双方继续履行劳动合同。

傅世男说,不少用人单位对“三期”女职工不满,因为她们怀孕后要去医院检查,产假至少3~4个月,哺乳期的工作时间要缩短,工作效率较低。有些单位会想方设法调岗降薪,或者故意制造违

纪情况等,以达到逼迫准妈妈自己离职或“合法解雇”,逃避支付经济补偿金或赔偿金的目的。其实,用人单位这样做不仅有损公司形象,也给公司带来诉讼累赘,实在得不偿失。

### 准妈妈维权不能“太任性”

案例二:杭州一公司的王小姐,在她怀孕6个半月时,公司经研究决定与她协商,为她调整工作岗位(非夜班劳动,且相对轻便),但她对此不满,既不请假,也不上班,无任何理由连续旷工近2个月。公司多次书面通知她上班,她依然我行我素。最终,公司以她连续旷工,严重违反公司规章制度为由与她解除了劳动合同。

吴正分析:作为“三期”内的女职工,相关法律法规作出了特殊劳动保护规定,如用人单位不得随意与她解除劳动合同。但上述规定,是指用人单位不得以女职工在“三期”内严重影响工作为由解除劳动合同。本案中,王小姐对公司的合理工作安排拒不接受,擅自单方无故旷工,严重违反了劳动纪律和公司的规章制度,

公司有权与她解除劳动合同;当然,就解除劳动合同的决定,必须要在违纪事实、法律依据、合法程序三个条件同时具备方能作出。即只有在形式上、内容上均合法,此决定才有效。

吴正说,此案告诉我们,法律、法规保护的是遵纪守法的准妈妈,维权不能太任性,否则触犯了有关法律法规,都将会受到相应的处罚,承担相应的法律责任。

### 单位不得安排准妈妈加班、夜班

案例三:华小姐系杭州西湖区一公司的办公室文员,2014年1月1日入职,约定合同期限为2014年1月1日至2015年12月31日,月工资2500元。2014年8月华小姐发现怀孕,并将怀孕情况向公司做了通报。9月15日,公司因业务量大增,决定大幅增加她的工作量,并要求她在正常工作时间外上夜班一个月。华小姐认为自己处于孕期,身体状况无法承担夜班的工作,拒绝了公司的夜班安排。公司遂做出处理决定,以“不服从公司工作安排”

为由,扣发她9月份半个月基本工资,并罚款500元。华小姐不服,提起劳动争议仲裁。

傅世男分析:本案中,公司不顾华小姐的身体状况,在正常工作时间以外,强行要求她上夜班加班,且据此扣发基本工资,其行为明显违反《女职工劳动保护规定》的第四条和第七条,应予纠正。最终,仲裁委裁决公司补发华小姐9月份被扣发的工资、退还罚款。

傅世男说,“三期”内女职工权益,相关法律法规有很多特别保护,比如工作强度。很多用人单位随意扣减“三期”女职工的工资,故意增加工作量,加大工作强度等方式,这是漠视人性,变相迫使女职工自行离职,明显违反相关法律法规,不仅抹黑企业形象,对内部管理亦起到了极大的负面影响。

他建议用人单位在管理“三期”女职工上,要把握用工尺度,不能侵害她们的合法权利,同时要注重企业文化建设,给予适当的人性化关怀与照顾,使之对企业产生归属感。

■维权人物



## 一工作,她就变身“女汉子”

冯雪英,是杭州市江干区四季青劳动监察中队的首席监察员。

开朗、率直是冯雪英给人留下的第一印象,不过她一工作起来,按时下流行的话说,她就是一枚“女汉子”。“女汉子”冯雪英连续5年被评为杭州市监察员标兵,多次被评为江干区政务服务之星、“三八”红旗手。

冯雪英负责的是该区四季青街道辖区内企业用工信息的采集,劳资纠纷预警和协助区劳动监察大队欠薪案件的处理。2007年7月,冯雪

英通过层层考试,进入街道行政中心工作,一直干着与务工者劳动维权有关的工作。

几年的打磨,她成为现在遇事不慌,沉着冷静,处理纠纷井然有序的“女汉子”,她是出了名的“工作狂”。辖区内的企业,老板叫啥,经营什么,有多少员工,她都一清二楚,心中“藏”有一本账。队里的男同事都服她。左图中穿制服的冯雪英正在企业检查用工情况。

通讯员唐学基 摄影报道

### 编者按

今年两会,延迟退休成为关注热点之一。人社部正式宣布在2017年推出延迟退休具体方案。在此前的3月1日,中组部和人社部联合重申,为发挥我国人力资源优势,在全国范围内实行女性高级专家和处级干部在60岁退休。而在现实中,部分女性管理人员、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。被退休女性对此发出质疑并展开抗争。这种现象不只发生在某一地方、某一行业,涉及的人员也不在少数。在当前的女职工维权行动中,本报选

择女职工被退休的典型案例进行采访报道,希望相关部门予以关注。

# 四巾帼艰辛维权数载 奋力争回平等退休权

记者孟万成报道 2007年2月10日本报曾重磅推出《女职工踏上艰辛维权路——啊!我的“平等退休权”》的报道,引起社会反响,之后不断有读者向本报投诉,反映其50岁“被退休”的不平遭遇。时过八载,文中当事人的问题可已解决?近况如何?记者近日进行了追踪采访。

财务会会计吴莉丽:官司败诉检方抗诉,达成协议获得补偿

吴莉丽,1955年8月出生,1972年参加工作,1991年上半年调入省化工进出口有限公司,一直担任总部财务管理部会计、出纳工作,有会计技术职称及会计上岗证。1995年企业开始实行全员劳动合同制,公司将她定岗为财务人员,在岗位上兢兢业业工作了15年,2005年9月,50周岁的女她,被公司强制退休。

吴莉丽坚决不同意退休,因此她一年多没有工作,连医药费也无处报销。为此,她无奈打起官司。因家中经济困难,丈夫成了她的代理诉讼人,夫妻俩共赴法律维权之路。

官司一、二审均败诉,后来杭州市检察院提出抗诉,法院进行调解,达成不公开协议,吴莉丽获得补偿。尽管吴莉丽对本报当年的仗义执言深为感谢,可对记者再三追问的补偿数额三缄其口,

称与单位有保密约定,请予谅解。往事不堪回首,她表示自己一门心思带孙子、服侍生病的丈夫。

工程师寿丽莎:劳动模范据理力争,圆满退休发挥余热

寿丽莎,1991年5月调入杭州市质量技术监督局余杭分局管理科工作,先后任某中心副科长、副主任(全面负责工作)、党支部书记、局党总支副书记,并拥有工程师技术职称。2006年9月,单位让寿丽莎退休,依据是国发1978(104)号文。她不同意,认为自己是专业技术人员,应按人事部发[2004]63号文件精神,享受干部退休待遇。可人事主管部门则认为,她的身份是工人,必须按工人来办理。

寿丽莎据理力争:“国家人事部、省人事厅出台了有关事业单位实行全员聘用的文件,规定被聘在专业技术和管理岗位连续5年,可享受干部退休待遇,可文件

到了下面都被‘附加’了条件,设置了‘门槛’,理由是结合当地实际而制定政策。”寿丽莎对记者说:“我是1997年杭州市的劳动模范,为当地经济的繁荣流过汗流过血,这些我都不后悔,惟独在这件事情上,让我感到寒心。”寿丽莎终于守得“云开日出”:单位没让她回家,继续上班。2011年9月,她干满55岁退休。随后被当地一行业协会聘用,现任秘书长。她对记者过去这么多年还能找到她感到惊讶,高兴地通报:“从我以后,单位女职工无论什么人,统统55岁退休。”

副主任医师胡燕:获得30余万元补偿,返聘干到60岁拿双薪

在余杭区第一人民医院供职的胡燕是当年报道中4人职称中最高的是,当地惟一一名麻醉副主任医师,还系杭州市麻醉质控中心委员,2007年也“被退休”。当年她颇感不平地对记者说:“由于历史原因没有被保送上大学,

我不得已顶了父亲的职,经过30年的努力,现在已成为副主任医师,按理身份已非常明了,符合人事部2004(63)文件、省人事厅2004(117)和2005(290)文件规定的‘技术管理人员’身份,谁能想到区里另设当地‘土政策’的威力超越上级号文件?”为此,她奋起维权,2008年2月诉至法院。此事惊动了区政府。同年8月,在法院协调下,胡燕获得30余万元的经济补偿,并被院方返聘,可以按副高职称规定干到60岁,拿双份工资。

目前,胡燕还有一年半就要离职了,当时的处理结果相对于其他同类情形的姐妹来说是很圆满的,可她却向记者道出了美中不足:“由于当年被办了退休手续,工龄断掉,自己失去了申报正高级职称的资格,留下终生遗憾!”

主治医师张莲娜:5年工资补足加公积金,未返聘上班在家带外孙

同为医生的张莲娜任职于余

杭区第五人民医院,长期担任内科科长,2007年,她也遭遇类似情况,当年她曾愤愤不平地对记者说:“我是主治医生,怎么能让我按工人身份退休?即便硬要我退休,也要给予补偿。”

她在维权受挫后,曾受聘到当地一家民营医院当院长,干了半年她就辞职回来了,并和胡燕等几名类似情况的医务人员一起展开联合维权。2008年底,医院按5年工资补足加每月300元公积金、返聘到社区卫生院(点)继续工作的政策予以解决。2009年,余杭区有关部门开会决定,凡有中级职称的类似情况人员均可返聘,其时全区共有百余人。后来索性“一刀切”,初级职称也享受同样待遇,工资比干部低两三百元。

或许是累了,张莲娜没有像其他人一样返聘回单位上班。她告诉记者:“我现在在家安安稳稳过日子,带外孙,与世无争。”

### 企企传真

## 宁海供电以考促学为驾驶员拧紧“保险丝”

3月6日,国网浙江宁海供电公司的100多名车辆驾驶员参加了新年后的首次“遵法守规”交通安全学习周,通过观看安全教育警示片,聘请警官上课,实行违规案例分析,开展场上场下互动,举办现场操作点评,使驾驶员人员的安全意识得到了极大的提升,同时也拧紧驾驶员守法守规的“保险丝”。

3月5日,宁海供电公司的百余名驾驶员迎来了宁波市供电公司组织的今年首场交通安全知识考试,针对一些驾

驶员安全意识不强,交通安全知识不牢固,操作技能有强弱的问题,在安监部的督导下,公司车队趁热打铁,在3月6日再次组织了全体驾驶员进行了安全交通知识培训。

培训后,交警专家还抽调几名驾驶员在大楼停车场进行车技驾驶,对操作技术、应变能力、平衡感等当场进行点评,这种理论与实践相结合的教育法,为驾驶人员今后的安全行车奠定了扎实的基础。

郭钰 徐武军

## 临安供电:创新成果促管理提升

3月24日,国网临安市供电公司优秀管理创新成果发布会举行,来自各专业部门的10项成果进行了现场发布。

根据管理创新工作安排,该公司于2014年10月即启动新一轮管理创新成果立项工作,并于2015年1月完成成果

收集,共收集各部门优秀成果21项,内容涵盖班组管理、营销服务、运维管理、调控管理、品牌建设等多个领域,充分展现了公司各部门一年来的工作成效和成果创新。发布会上,各项目负责人对各自成果从项目背景、成果实施、管理成效等

## 慈溪观海卫供电所十余年情暖老年公寓

近日,来自慈溪市供电公司观海卫供电所、观城供电服务站、附海供电服务站的15名工作人员来到观海卫老年公寓,为居住在公寓里的老人送上米、油、蔬菜等慰问品,并对公寓里的线路和照明设施进行了检修。

工作人员下车之后,3个人一组,明确了分工,扛起梯子、拿上工具包开始了忙碌,一直忙到饭点他们都没有停歇。经过2个多小时的埋头苦干,他们更换了2号楼、3号楼、6号楼里有隐患的老旧线路,新装开关5只,更换日光灯、床头灯

几方面进行了充分展示,通过生动形象的发布得到了评委的好评。

管理创新工作作为集体智慧的结晶,是各专业对生产管理各项工作的总结提炼,具有良好的示范和推广意义。该公司将继续加强管理创新工作推动,鼓励各专业总结优秀经验,真正服务公司,提升管理效能。

董俊波 郭芳

20盏,更换灯泡50只,用掉电线65米,基本消除了安全隐患。

据悉,慈溪市供电公司观海卫供电所为观海卫老年公寓提供义务服务已有11个年头,每年他们都会定期上门帮助公寓里的老年人和特需群体解决用电方面的难题,让老年人老有所乐、居有所安。

潘玉毅 韩定安

## 浦江供电部署春季安全大检查

进入春季,雨水不断增多,气温变化无常,藤蔓开始生长,对城区低压线路极易构成威胁。为保障线路安全运行,浦江供电公司特成立了春季用电安全大检查小组。

3月19日,检查小组出动对各辖区的配电房落地箱、线路及设备进行巡视对低洼地带电杆拉线变门窗逐一登记,做到排除隐患不留死角。着重指出对金狮村拆迁区块安全隐患排查,杜绝私拉乱拉现象的发生。

为保障春季安全大检查的顺利进行,该公司从两方面入手,一方面梳理重要线路的危险点、隐患点,积极组织人员进行加强巡查。另一方面充分利用智能监控设备,组织人员进行全天实时监控,确保春季线路可靠供电。

方杭正