



以案释法

怀孕女职工不服调岗被辞退 工会法援律师助其成功维权

案情介绍

小美于2020年5月10日入职杭州B1服装店担任店长,并与A1公司签订劳动合同。2021年2月3日,应A1公司要求,小美与A2公司签订劳动合同。同年6月5日,应A2公司要求,小美与A3公司签订劳动合同,合同期限为当年6月5日至2023年6月4日。同年7月28日,A3公司向小美发出《通知函》,将她的工作地点变更为另外一个区的B2店铺,并将岗位调整为店长助理,要求她于8月1日前往B2工作点报到。后因A3公司得知小美已怀孕,便批准小美于8月1日至8月7日进行保胎休假。

由于小美不接受公司单方面将其工作点变更,因此8月8日至8月16日期间继续在B1工作点工作。8月16日,A3公司向小美发出《解除劳动合同通知书》,认为小美未按要求前往B2工作点工作,已连续旷工超过3个工作日,严重违反了公司管理制度,公司有权单方面解除劳动合同。小美遂向杭州市总工会法律援助工作站申请帮其提起劳动仲裁,判令A3公司支付违法解除劳动合同赔偿金及加班工资。

调查与处理

经核实,A3公司于2021年7月28日向小美告知调岗事宜时并不知晓小美已怀孕;8月1日,小美提出保胎请假时,公司得知小美怀孕情况,但是仍然向小美发出通知,要求小美于8月8日起前往跨区的B2店铺工作。因小美并不接受公司单方调岗安排,故8月8日至8月16日期间仍在B1店铺工作,并进行考勤打卡。援助律师认为,小美并不存在8个工作日旷工行为。

其次,经核实,小美在B1店铺担任的店长职务享有整个店铺业绩分红,而公司安排小美调任B2店铺的店长助理职务则不享有整个店铺业绩分红,即小美的调岗实际会导致薪酬降低。

再次,小美于2020年5月10日入职B1店铺,但先后与A1、A2、A3三家公司签订劳动合同。截至A3公司发出《解除劳动合同通知书》时,小美与A3公司建立劳动关系时间仅有2个月。据核实,上述三家公司均为同一服装品牌的经营者,且董事、监事、高管存在高度重合,援助律师认为应力争将3家公司认定为关联企业,将小美的人职年限争取从2020年5月开始计算,即小美

的人职年限为16个月。

另外,小美反映公司在发放节假日加班工资时,未按法定标准足额发放。援助律师随即对工资发放明细进行整理,计算出小美的月平均工资为8238元,从而得出日平均工资为8238/21.75=379元,时平均工资为379/8=47元。经核实加班记录、调休记录与加班工资发放记录,确定尚未支付的法定节假日加班工资与工作日加班工资共计9000元。

后经仲裁裁决,A3公司支付小美违法解除劳动合同赔偿金2万余元;支付加班工资9000元;共计3万余元。

律师分析

《劳动合同法》第四十二条规定:“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……”

《妇女权益保障法》第二十七条规定:“任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资,辞退女职工,单方面解除劳动(聘用)合同或者服务协议。”

2021年9月27日,国务院印发《中国妇女发展纲要(2021—2030年)》。文件明确为女性生育后的职业发展创造

有利条件。禁止用人单位因女职工怀孕、生育、哺乳而降低工资、恶意调岗、予以辞退、解除劳动合同(聘用)合同,推动落实生育奖励假期期间的工资待遇,定期开展女职工生育权益保障专项监督。

《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两倍向劳动者支付赔偿金。”

《劳动合同法实施条例》第十条规定:“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的,劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的,新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时,不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。”

本案中,公司在明知小美已怀孕且不接受调整工作的情况下,依然坚持让其调整工作区域并降低职务与薪资的做法违反了法律规定。其次,劳动仲裁委认为“旷工”是指劳动者未办理任何请假手续的情况下无故未出勤,且该行为应存在主观故意,故公司将小美在原工作点进行正常工作的行为视

为旷工,并据此解除双方的劳动合同无法律依据,已构成违法解除劳动合同。同时,鉴于小美自2020年5月入职至2021年8月被违法解除劳动合同期间,先后与3家公司建立劳动关系,因3家公司互为关联企业,因而在计算小美的工作年限时应以3家公司的工作时间总和16个月为标准。

典型意义

“三期保护”是女职工劳动权益特殊保护的重要内容,《劳动法》《劳动合同法》《妇女权益保障法》等法律法规都对“用人单位不得因怀孕、生育、哺乳等情形单方解除与女职工的劳动合同”作了明确规定。

随着法治建设的不断深入,在工会等组织的大力推动下,“不得辞退孕妇”“三期特殊保护”等观念越来越深入人心,女职工“三期保护”制度得到了有效落实。

工会组织开展法律援助及法律监督,在女职工“三期保护”中发挥了重要作用。在此提醒广大女职工在权益受到侵害后不应默默忍受,而要积极主动向工会组织求助,争取工会组织的帮助,依法维护自己的合法权益。

(作者系杭州市总工会法律援助志愿服务队公益律师、浙江伦和律师事务所蔡旭)



新规速递

今日起,这些商业健康保险也有个税优惠

为推动适用个人所得税优惠政策的商业健康保险惠及更多人民群众,促进多层次医疗保障有序衔接,有效降低医疗费用负担,国家金融监督管理总局近日印发《关于适用商业健康保险个人所得税优惠政策产品有关事项的通知》(以下简称《通知》),今日起正式实施。

《通知》明确将适用个人所得税优惠政策的商业健康保险产品范围扩大到商业健康保险的主要险种,包括医疗保险、长期护理保险和疾病保险,让人民群众有更多选择。不再设计标准化条款,充分考虑消费者需求,增加产品保障内容,提高灵活性。

针对目前既往症人群保障不足的现状,要求将其纳入医疗保险承保范围,允许人身保险公司针对既往症人

群设置不同的保障方案,结合自身经营能力和市场需要开发保障额度更高、责任更丰富的产品。鼓励开发针对既往症和老年人等特定人群的长期护理保险、疾病保险产品。

扩大产品被保险人群体,投保人可为本人投保,也可为其配偶、子女和父母投保。

对人身保险公司所有者权益、偿付能力充足率等提出明确要求,确保经营主体具备相应的服务能力。

通过行业统一的商业健康险信息平台为投保人建立信息账户,记录其投保的所有适用个人所得税优惠政策的商业健康险信息,方便消费者即使购买不同公司的产品,亦可按照有关规定进行税收抵扣。

据国家金融监督管理总局微信公众号



普法课堂

寒窗苦读的是“我” 金榜题名的却是“你” 冒名顶替上大学 法律风险超乎想象

人们常说:知识改变命运。热播的电视剧《人生之路》,男主人公乡村学生高加林高考后,录取通知书被同学也是同村发小高双星之父、高家村村主任高明楼“截获”,上演了一出“狸猫换太子”。高双星违心地冒高加林之名远赴上海浦江学院读书。高考“落榜”的高加林开始了他更为艰难的人生之路……

冒名顶替他人上学,偷走的不仅仅是身份和成绩,也偷走了被顶替者人生的另一种可能。冒名顶替上学涉及哪些法律问题?一起来看看。

冒名顶替他人上学,冒名者侵犯了他人哪些权利?

姓名权和受教育权。

法条速递

《民法典》第一千零一十二条自然人享有姓名权,有权依法决定、使用、变更或者许可他人使用自己的姓名,但是不得违背公序良俗。

《民法典》第一千零一十四条任何组织或者个人不得以干涉、盗用、假冒等方式侵害他人的姓名权或者名称权。

《宪法》第四十六条中华人民共和国公民有受教育的权利和义务。

冒名者需要承担什么样的法律责任?

法条速递

《刑法》第二百八十条伪造、变造、买卖居民身份证、护照、社会保障卡、驾驶证等依法可以用于证明身份的证件的,处三年以下有期徒刑、拘役、管制或者剥夺政治权利,并处罚金;情节严重的,处三年以上七年以下有期徒刑,并处罚金。

滥用职权罪

滥用职权罪的刑期是三年以下有期徒刑或者拘役;情节特别严重的,处三年以上七年以下有期徒刑。提供专门用于侵入、非法控制计算机信息系统的违法犯罪行为而为其提供程序、工具、情节严重的,依照前款的规定处罚。

法条速递

《民法典》第一百一十条自然人享有生命权、身体权、健康权、姓名权、肖像权、名誉权、荣誉权、隐私权、婚姻自主权等权利。

主权等权利。

在冒名顶替的过程中,提供协助的“帮凶”可能受到什么样的法律惩处?

实现冒名顶替上学,仅凭冒名者一人之力无法实现,可能还会涉及到被冒名者所在学校、当地招生办、户籍管理部门、高校招生与学校管理部门等多个环节。在这个过程中向国家机关工作人员行贿的,可能构成行贿罪,要承担刑事责任。

另外,从民事责任上讲,提供协助的“帮凶”属于共同侵权人,应当在侵权责任范围内承担连带赔偿责任。

法条速递

《刑法》第三百八十九条为谋取不正当利益,给予国家工作人员以财物的,是行贿罪。

在经济往来中,违反国家规定,给予国家工作人员以财物,数额较大的,或者违反国家规定,给予国家工作人员以各种名义的回扣、手续费的,以行贿论处。因被勒索给予国家工作人员以财物,没有获得不正当利益的,不是行贿。

链接:

除了以上说到的伪造、变造、买卖身份证件罪,高考顶替案件还涉及这些罪——

伪造国家公文和证件罪

涉嫌构成伪造国家公文和证件罪,应判处三年以下有期徒刑、拘役、管制或者剥夺政治权利,并处罚金;情节严重的,处三年以上十年以下有期徒刑,并处罚金。

滥用职权罪

滥用职权罪的刑期是三年以下有期徒刑或者拘役;情节特别严重的,处三年以上七年以下有期徒刑。提供专门用于侵入、非法控制计算机信息系统的违法犯罪行为而为其提供程序、工具、情节严重的,依照前款的规定处罚。

据南岸司法公众号、西安中院公众号

拧紧 燃气安全“阀”

高温天气,燃气安全事故易发。连日来,兰溪市积极开展燃气安全隐患地毯式排查整治工作,督促企业严格落实主体责任,消除安全隐患。

图为当地市场监管局特种设备安全监察中队队员在一家钢瓶检验公司车间内,开展液化气瓶安全隐患大排查,确保气瓶充装、使用、检验检测符合法律法规和安全技术规范要求。

通讯员胡肖飞 摄



维权107

维权 107 权益大小事 统统要拎清

4年来为劳动者追薪670万余元

杭州滨江区劳动保障维权中心李小强以“二不”精神诠释维权初心



李小强(左)在建筑工地询问高温津贴发放情况。

记者羊荣江 通讯员徐天飞、唐学基报道 “不用谢!只要我的处置让大家满意,我就欣慰了。”刚处理完一起加班费劳动争议案,杭州市滨江区劳动保障维权中心副队长

李小强如是说。2018年12月起,李小强在劳动保障工作岗位上,秉持“不厌其烦、不辞其苦”的“二不精神”,诠释他的为民维权初心。截至目前,已受

理420余起劳动纠纷,为1200余名劳动者追回欠薪670万余元,为构建“无欠薪滨江”、营造和谐用工环境不断努力。

不厌其烦,真心解纷

“谢谢,多亏你出面,工作保住了,薪水也涨了。”近日,务工者廖某向李小强连声致谢。

2021年3月,廖某入职杭州某销售公司,担任业务员。今年7月,廖某看到公司效益回暖,便与公司负责人协商提高销售提成,遭到拒绝。本想着协商不成,就继续老老实实工作,可公司却以“顶撞领导,违反公司管理规定且自己提出离职”为由,发函将其解职。廖某不服,要求公司支付经济补偿金,又被拒绝。双方各执无果而报警。李小强和同事接到110联动指令后,立马赶赴现场。

经进一步调查了解,李小强获悉廖某是业务尖子,公司对其工作表现十分满意;只因协商话不投机,廖某脾气急,说话随意惹恼了公司负责人。问题症结找到后,李小强展开调解,但当天无功而返。次日,李小强再次主动上门和公司负责人沟通。当了解到这两年公司效益确实好了,不止廖某,其他员工都有增加销售提成的意愿。于是,他提议约谈劳资双方进行薪酬集体协商。最终,通过两轮会商,公司提高了销售提成,廖某工作也保住了。

不辞其苦,用情为民

“老乡,我们是劳动监察,请问工地上高温津贴有发放吗?”7月25日,李小强带队在辖区某建筑工地开展用工巡查。

“哦!公司6月的高温津贴已经发放了。”正在干活的

黄师傅说。

李小强和同事在工地现场巡视一圈后,来到项目部,调阅公司的用工资料进行一核査。

刚检查完两家建筑工地,李小强接到同事打来电话,称辖区有工人讨薪不成有肢体冲突。李小强顾不上即将到下班时间,也顾不上和家人聚餐的约定,立即赶赴现场。

在现场,发生冲突的当事人已被工友劝下。原来,去年11月,姜某等人在辖区某酒店做装修,今年4月底完工,装修公司本来说好5月底给付工资,可公司负责人程某迟迟不兑现,且言语还伤人,这可把姜某等人给惹火了。

李小强详细调查后,从核准欠薪人数和数额,再到会商二日内筹钱给付工资,终于妥善化解这起纠纷。此时,已经是晚上8点多了。