



维权107

维权 107 权益大小事 统统要拎清

孕期遭恶意调岗降薪 工会介入维护其权益

宁波“娘家人”用心用情
为职场女性保驾护航

记者李凡报道 怀孕生产,对于每个家庭而言都是一件天大的喜事。然而在某些职场环境中,“怀孕”却是个高敏感词汇,一些职场孕妈被公司恶性调岗降薪以及辞退的现象依然时有发生。如何进一步改善职场的“怀孕友好”环境?现借助一起维权案例看宁波市总工会如何采取一系列强有力的举措,为职场女性保驾护航。

案例简介:

林女士(化名)自2016年11月起与宁波市某公司(以下简称“公司”)签订劳动合同,末次合同届满期为2022年11月,均约定从事管理岗位。2018年6月,林女士在公司被倒开的叉车撞到,被认定为工伤。2020年1月,林女士怀孕,属高龄孕妇。同年4月,公司以疫情影响及生产经营调整为由,将林女士的工作调整,要求其从事车间操作岗位,工作环境相对嘈杂,双方未达成合意。公司将林女士的电

脑主机收回,导致其仅打卡考勤无法提供任何实际劳动。当年5月起,公司降低其工资标准。林女士自2020年8月至12月休产假后,又不幸患上产后抑郁,自2021年1月至2021年12月休病假。其间,公司未足额支付其工资及疾病救济费。

2020年5月,林女士家属向宁波市总工会职工服务中心申请工会法律援助。2021年12月,在对案件进行深入取证了解后,职工服务中心指派的法律援助律师帮助林女士向公司发出《解除劳动合同通知书》,主动与公司解除劳动合同并起诉主张系列权利。历经仲裁与诉讼程序,历时两年五个月,最终帮助林女士维权成功,林女士收到公司一次性伤残就业补助金、生育津贴差额、病假工资、疾病救济费、解除劳动合同经济补偿金等共计6.5万余元。

案例分析:

这是一起用人单位对孕期

女职工恶意调岗、降低工资、克扣生育津贴的典型案例。《中华人民共和国妇女权益保障法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国社会保险法》和《浙江省女职工劳动保护办法》等法律法规规定,女职工在孕期、产期、哺乳期受特殊保护,用人单位应当执行国家有关女职工禁忌从事的劳动范围的规定,不得降低其工资、予以辞退、与其解除劳动合同或者聘用合同。女职工参加生育保险的,生育津贴计发标准低于女职工产假前工资标准的,有条件的用人单位可以对差额部分予以补足。

本案中,林女士进入公司工作多年,并不存在不能胜任原工作等情形,公司因自身生产经营调整对其进行调岗,新岗位薪资报酬大幅度低于原岗位,且噪声作业环境不利于孕期女职工。公司行为违背了调岗合理性原则,损害孕期女职工权益,属于违法行为,林女士有权对调岗予

以拒绝;有权因公司存在明显过错,未足额发放工资、未按合同约定提供劳动条件的行为而解除劳动合同,要求公司补发岗位工资,足额发放病假工资、疾病救济费,支付生育津贴差额、经济补偿金等。本案中,工会“娘家人”及时为当事人提供法律援助,切实发挥在维护职工合法权益方面的重要作用。

当事人说:

“维权过程前后历经两年多,我无数次都想过放弃,幸亏有工会‘娘家人’一直在背后为我维权‘撑腰’,实在太感谢了。”林女士说。

“都说陪伴是最长情的告白,我们想用实际行动向那些权益受到侵害的职工告白,只要你们有需要,工会永远在你们身边。”宁波市职工服务中心工作人员程文雅说。

据了解,林女士维权成功的背后,是宁波市总工会通过长期实践摸索建立起来的一套完善

维权服务制度。尤其是针对女职工特殊权益案件,宁波市总工会更是别出心裁地推行了“免审查”“零等待”“预约上门”等服务。此外,宁波市总工会还与宁波市中级人民法院、市人社局、市第六医院建立了三条绿色通道,对工会援助案件享受“四优先”待遇,即优先立案,优先审理,优先判决,优先执行。

据统计,近五年来宁波市总工会共接待女职工维权咨询12177件(14475人次),代写法律文书、代理诉讼等方式为女职工提供法律援助955件,涉及经济权益9527.5万元,一系列强有力的举措为女职工收获友好的职场环境保驾护航。下一步,宁波市总工会女职委将立足新发展阶段,紧紧围绕女职工平等就业、薪酬待遇、生育保护、职业发展等现实问题,切实维护三孩时代女职工合法权益,推进完善“应援尽援、应援快援、应援优援”的一站式女职工法律援助服务。



新规速递

划重点!

《未成年人网络保护条例》
正式施行亮点三
规范网络信息内容

明确国家鼓励和支持制作、复制、发布、传播有利于未成年人健康成长的网络信息。禁止任何组织和个人对未成年人实施侮辱、诽谤、威胁或者恶意损害形象等网络欺凌行为。要求网络产品和服务提供者建立健全网络欺凌行为的预警预防、识别监测和处置机制。任何组织和个人不得通过网络以文字、图片、音视频等形式,组织、教唆、胁迫、引诱、欺骗、帮助未成年人实施违法犯罪行为。

亮点四
保护未成年人个人信息

明确监护人应当教育引导未成年人增强个人信息保护意识和能力,掌握个人信息范围、了解个人信息安全风险,明确发生或者可能发生未成年人个人信息泄露、篡改、丢失的,个人信息处理者应当立即启动个人信息安全事件应急预案,采取补救措施。个人信息处理者应当严格设定信息访问权限,控制未成年人个人信息知悉范围。

亮点五
防治未成年人沉迷网络

明确要求提高教师对未成年学生沉迷网络的早期识别和干预能力,对未成年学生进行教育和引导。规定网络产品和服务提供者应当合理限制不同年龄阶段未成年人在使用其服务中的消费数额,防范流量至上等不良价值倾向。网络游戏服务提供者应当建立、完善预防未成年人沉迷网络的游戏规则,避免未成年人接触可能影响其身心健康的游戏内容或者游戏功能。 据新华社等

亮点一

健全未成年人网络保护

明确国家网信部门负责统筹协调未成年人网络保护工作,并依据职责做好未成年人网络保护工作。明确国家新闻出版、电影部门和国务院教育、电信、公安、民政、文化和旅游、卫生健康、市场监督管理、广播电视等有关部门依据各自职责做好未成年人网络保护工作。明确县级以上地方人民政府及其有关部门依据各自职责做好未成年人网络保护工作。

亮点二

促进未成年人网络素养

明确将网络素养教育纳入学校素质教育内容。强化学校、监护人网络素养教育责任,建立健全学生在校期间上网管理制度,监护人合理使用并指导未成年人使用网络保护软件、智能终端产品等。明确未成年人网络保护软件、专门供未成年人使用的智能终端产品应当具有有效识别功能。规定未成年人用户数量巨大或者对未成年人群体具有显著影响的网络平台服务提供者应当提供未成年人模式或者未成年人专区等。

做好寄递业安全检查
确保一路“绿色”通行

春节日益临近,寄递业又将迎来业务高峰。近日,台州市公安局椒江分局海门派出所民警对寄递业邮递物品是否认真登记、消防设施是否配备齐全等情况进行仔细检查,消除安全隐患,确保寄递业安全。

图为民警在一家快递网点检查。

通讯员何文斌 摄



杭州市余杭区仓前街道劳动人事争议调解中心:

多措并举
夯实基层劳动关系

记者羊荣江报道 “每一起劳动纠纷的化解,都凝聚着劳动人事争议调解中心工作人员的心血和付出。”杭州市余杭区劳动仲裁科科长曾凯说,“就在元旦前两天,仓前街道劳动人事争议调解中心工作人员使用线上沟通(微信、打电话等)方式进行调解,累计通话五十多次,长达数十个小时,终于达成合意,为湖南籍职工胡某某争取到了合法权益。”

余杭区仓前街道目前拥有注册企业25013家,注册个体工商户10264家。近年来,为妥善解决辖区劳动纠纷“多、繁、杂”等问题,仓前街道劳动人事争议调解中心克难攻坚,以“1+3+X”劳动纠纷多元化解调解为核心,理顺工作体系,不断探索基层劳动关系多元治理新路径,塑造由街道、企业、工会组织、专业力量等各方主体共建共享的“融合治理微生态”。

聚焦体系建设,提升统筹协调功能

仓前街道建立以党工委副书记、办事处主任为组长,分管领导为副组长,相关职能

部门为成员的“1+3+X”劳动纠纷多元化解中心领导小组,对全街道劳动人事争议调解工作进行统一调度,及时研究化解历史遗留和复杂案件,落实属地管理职责。

以街道劳动保障监察中队、劳动人事争议调解中心、劳动人事争议仲裁派出庭为主体,形成“三位一体,一站式服务”平台。建立以劳动保障督导员、劳动保障管理员及劳动关系协调员为核心的劳动保障“三支队伍”。组建各类工作联络专群12个,畅通上下联动沟通渠道,及时掌握辖区风险隐患,减少劳动纠纷发生率。队伍体系建立后,月平均案件发生率下降5%,重大群体性案件数已下降26%。

聚焦阵地建设,提升服务覆盖面

为完善“1+3”阵地建设,提升服务覆盖面,仓前街道建立了3个劳动保障驿站:在新业态人群聚集的片区,建立新业态劳动保障驿站;在重点纠纷隐患项目的片区,建立流动型的富力劳动保障驿站;在重大保障项目的片区,建立渡梦雅居劳动保障驿站。

同时,建立3支劳动保障网格队伍。以3个劳动保障驿站为“圆心”,将辖区划分为3个网格,建立相应的网格队伍,定期对辖区楼宇企业、项目工地开展全方位“用工体检”,实现人在网格走,事在网格调,实现劳动服务全覆盖。

开设“一门多窗”式服务,整合调解中心、经济体、园区、企业、法务、财税等多方力量,提供财税、法律、岗位推荐、零工市场、人社医保、技能培训、纠纷调解等相关服务。

聚焦融合治理,提升矛盾纠纷化解能效

仓前街道紧紧依托省工资支付监控预警平台、“护薪保”“余智护航”、村社、经济体、网格员、劳动关系协调员等线上+线下预警信息,联动公安、市场监管、城建、消安、拆迁等部门,建立街道级劳动关系调解工作专班,充分发挥部门优势,对内整合资源,对外联动处置,形成快速反应、快速处置的工作合力。

通过“联合摸排、联合接访、联合调处、联合惩戒”等举措,建立案件每日通报、定期

协商,落实劳动纠纷预警机制、应急处置机制、闭环管控机制等。

实现“调、裁、审”快速切换。将劳动人事争议调解、人民调解、劳动仲裁调解、法院调解、司法确认等调解串进行衔接,集多元调解、专业调解、应急处置、法律援助、心理辅导等功能于一体,让劳动者不走弯路、少走弯路。

强化数字赋能。融合贯通街道“网事警情”联动处置系统,大力推广24小时“主任公开热线”,形成110警情、主任热线、信访投诉等自动派单、一键处置闭环,实现一个口子进、一个口子出。

截至2023年12月底,仓前街道劳动人事争议调解中心已完成对辖区10512家次用人单位及在建项目开展劳动纠纷隐患排查,排查出隐患企业135家次并督促整改;完成企业劳动保障书面审查8683家。中心已受理劳动纠纷案件达902件,涉及劳动者926人,涉及金额1374.2万余元,比去年同比下降8.6%。劳动仲裁派出庭审理667件案件,其中有402件调解结案。

丽水市夕阳红劳动人事争议调解工作室:

拓展基层劳动争议
调解工作新思路

记者金钧凰报道 “感谢你们帮助解决了困扰我这么长时间的问题!”“年轻人,也感谢你支持我们的工作,接受我们的诉前调解,作为志愿者,能为你服务,我们也感到非常荣幸。”在丽水市夕阳红劳动人事争议调解工作室(简称“夕阳红”调解工作室),当地一家环保科技有限公司职工把印有“细心调解 热情为民”的锦旗送给了夕阳红调解员们。

拉近距离
尽显真诚服务态度

“我们的队伍平均年龄差不多在65岁,由离退休干部志愿者组成,大家以热心、细心、用心、耐心、公心为职工排忧解难的目标走在一起,积极发挥余热。”该调解工作室负责人苏明芳告诉记者,工作室设立在丽水市劳动人事争议仲裁院,主要承担仲裁院诉前案件的调解工作,帮助劳动者及时化解劳资纠纷,维护劳动关系和谐稳定。前不久,“夕阳红”调解工作室荣获“2023年度工作突出基层劳动人事争议调解组织”称号。

“来寻求帮助的人心里多少会带点急躁和怨气,而这里就是疏导他们的第一个‘闸口’。送上一杯水,让座一张椅,一些看不见的小事往往就能拉近彼此之间的距离。”苏明芳介绍,“这既是调解的一种方法,更是体现着我们服务的态度。”

正是在真诚服务与耐心调解下,“夕阳红”调解工作室已成功调解劳动人事争议案件152件,调解成功率为79.2%;开展普法宣传活动30余场;多次收到当事人赠送的锦旗和邮寄的表扬信。

内外兼修
提升调解实战能力

面对复杂的劳动人事争议纠纷,如何让自己做得更好?“夕阳红”调解工作室有一套属于自己内修“功夫”、外练“筋骨”的方法。

“尺有所短,寸有所长。每个人都有自己的调解特长,有些熟悉行业背景,有些擅长动之以情,有些善于以案释法……”在苏明芳看来,让各有所长的人坐在一起,定期根据接触到的案例分享调解心得,是一个共同进步

的有效方法。“夕阳红”调解工作室的各调解员会以小组为单位定期进行工作交流和分享,对以往调处的工作进行归纳总结,梳理调解成功案例的经验做法,反思调解不成案件的关键所在,不断提高后续案件调处的高效性。此外,为逐步提高调处劳动人事争议案件的业务能力,调解员还会经常参加仲裁庭旁听、参与疑难复杂案件调解、参加省级和市级调解员业务培训等,以增加法律专业知识储备和调解实战能力,丰富调解技巧。

以案释法
源头化解矛盾纠纷

“治已‘病’,更需治‘未病’。”苏明芳介绍,在有效化解劳动人事争议的同时,“夕阳红”调解工作室坚持边调解边以案释法,不断提升用人单位和劳动者的法律意识。

此外,“夕阳红”调解工作室还积极参与到基层普法的工作中,经常进社区、企业开展法律宣传活动,把劳资纠纷预防及化解工作做到前端,让学法懂法守法用法意识深入人心。