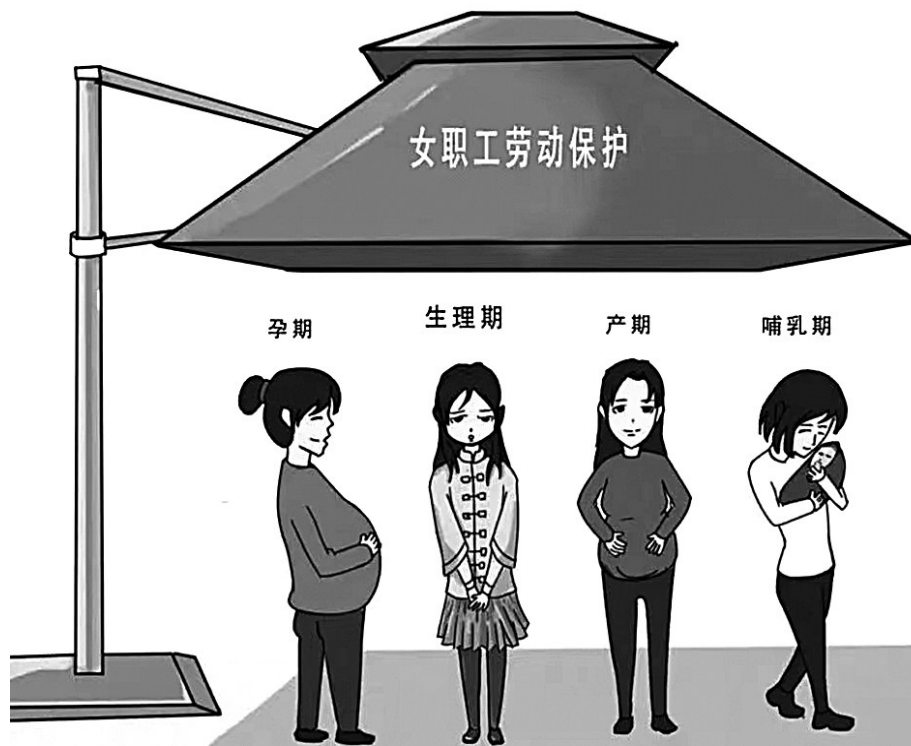




维护“她”权益 绽放“她”力量

编者按

在“三八”国际劳动妇女节即将到来之际,女职工权益保护再次成为大家关注的话题。关爱女性、呵护女性,知法懂法,才能更好地维护女职工的合法权益,促进男女平等和妇女全面发展,促进社会和谐。为依法保护女职工合法权益,构建和谐劳动关系,现结合涉及女职工权益保护的相关案例进行解读,希望对广大女职工的权益保护有所帮助。



@职场女性 女职工劳动权益保障的知识,请查收!

■通讯员朱友生、张东方等

女职工休了产假,还能享受当年的年终奖吗

基本案情

王女士于2018年8月入职某公司,约定月工资8900元。2021年,王女士休产假,公司为其申请了生育津贴。按照王女士产假前的工资标准,公司应发产假工资37973元,但是生育保险只承担了22869元,差额部分公司没有

补足。此外,公司以王女士休过产假,不符合公司发放年终奖的规定为由,拒绝发放王女士2021年的年终奖。王女士请求用人单位支付工资差额和年终奖被拒绝后,提起劳动仲裁。经双方同意,工会调解员先行进行了调解。了解情况后,工会调解员重点向公司

普法说理,指出公司发放年终奖相关规定中的误区,并促成双方达成了一致。

处理结果

经调解,公司同意支付产假工资差额,部分年终奖共计21600元。

案例评析

产期和哺乳期是女职工

特殊保护的重点时期。特别是产假期间的工资,因涉及与生育保险的衔接,成为女职工权益受到侵害的风险点。本案中,虽然公司的制度规定:全年累计休假20天及以上(不含带薪节假日),不予发放年终奖,但根据《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。由此可见,对于该公司的相关规定,产假应依法归入“带薪节假日”,公司不应以王女士休产假为由拒绝发放王女士的年终奖。

用人单位不得克扣女职工产检工资、不得随意调岗

基本案情

李女士于2019年入职某公司,工作岗位为人事档案管理员。2021年4月,李女士临近分娩,产检更加频繁,有6次请假去产检被公司按事假作了处理,并扣了工资。11月,李女士产假结束,公司没有给出任何解释的情况下,单方将她的岗位调整为行政专

员,李女士不同意调岗,公司以直接以不服从管理为由,与李女士解除了劳动合同。无奈之下,李女士向工会申请了法律援助。在工会律师的帮助下,李女士提起劳动仲裁,提出补齐工资、支付违法解除劳动合同赔偿金等请求。

处理结果

仲裁委支持了李女士的

请求,裁决公司支付李女士因产检被扣发的工资896.55元;支付违法解除劳动合同赔偿金32500元。

案例评析

实践中,女职工请求支付被克扣的产检工资并不多见。一是因为这部分金额通常不大,很容易被忽略;二是因为部分女职工不了解政策,

不知道自己的合法权益受到侵害。根据《女职工劳动保护特别规定》,怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查,所需时间计入劳动时间。本案中,李女士在申请产检时,留存了微信聊天记录、产检证明等证据,有效证明了公司克扣产检工资的事实,维护了自身的合法权益。此外,根据

《中华人民共和国劳动合同法》规定,女职工在孕期、产期、哺乳期,用人单位不得违反该法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。本案中,李女士履行劳动合同没有重大过失,公司单方解除劳动合同没有合法理由,属于违法解除劳动合同,应当支付赔偿金。

知识链接:

问题一:“三八”妇女节是否属于法定节假日,如果恰逢周末,放假是否顺延?

答:妇女节不属于国家法定节假日,但属于部分公民放假的节日及纪念日,用人单位应当根据《全国年节及纪念日放假办法》的规定,给女职工放假半天。但如果适逢周末,不安排补假。

问题二:“三八”妇女节,单位若不放假,是否需要支付加班费?

答:妇女节当天参加庆祝活动和照常工作的女职工,单位应支付工资报酬,但不支付加班工资。如果该节日恰逢周末,单位安排职工加班工作,则应当依法支付休息日的加班工资。

问题三:用工文件中限制女职工结婚、生育,是否有效?

答:无效。《就业促进法》第二十七条规定,不得以性别为由拒绝录用妇女或提高对妇女的录用标准,不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。实践中,有的用

人单位在劳动合同中约定或者规章制度中规定入职后若干年内不得结婚、怀孕,否则应当支付违约金,甚至单位有权单方解除劳动合同等此类条文明显违反法律法规,是无效的。

问题四:用人单位是否可以女职工进行入职孕检?

答:用人单位不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。除非是属于有毒有害等不适合孕妇的工作岗位,否则,在入职体检中增加孕检项目的做法属于提高对妇女的录用标准情形,构成就业歧视。

问题五:女职工隐婚、隐孕、隐育入职,属于违反告知义务吗?

答:《劳动合同法》第八条规定,用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明,但仅限于与劳动合同直接相关的基本情况,譬如学历、技能等等,不是所有隐瞒行为都属于欺诈。

问题六:常说的女职工“三期”是指?

答:即孕期、产期、哺乳期。孕期是指怀孕后一直到生育前15天。产期是指生育前15天到国家和各省级地区规定的产假和延长天数到期日。哺乳期是指产假到期日到小孩满1周岁之间。

问题七:在什么情况下,用人单位可以单方解除“三期”女职工劳动合同?

答:“三期”女职工存在《劳动合同法》第三十九条规定的情形,用人单位可以单方解除劳动合同。法律虽对女职工进行特别保护,但保护亦有边界,女职工仍负有遵纪守法的义务,在符合法定情形下,用人单位仍可解除劳动合同。

第三十九条规定劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;(二)严重违反用人单位的规章制度的;(三)严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;(四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对

完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;(五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的;(六)被依法追究刑事责任的。

问题八:女职工在孕期可享受哪些特殊劳动保护?

答:不安排孕期禁忌从事的劳动;在劳动时间内进行产前检查,所需时间计入劳动时间;不能适应原劳动岗位的,根据医疗机构的证明,予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动;对经医疗机构诊断需要保胎休息的,准予休息;对怀孕七个月以上的,不延长劳动时间或者安排夜班劳动,并在劳动时间内安排一定的休息时间;有劳动定额的,减轻相应的劳动量;从事立位作业的女职工应当在其工作场所设置休息座位;对有两次以上自然流产史现无子女的女职工,经本人申请应当暂时调离可能导致流产的劳动岗位。女职工怀孕后,因身体原因,经医院证明需要保胎休息的,可以请病假假,按照

病假待遇处理。孕期职工超过医疗期的,用人单位不能辞退处理。

问题九:女职工在哺乳期可享受哪些特殊劳动保护?

答:《女职工劳动保护特别规定》第九条,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。

问题十:女职工劳动权益受到侵害时应如何维权?

答:可以向工会、妇联等组织寻求帮助;向公安机关、劳动和社会保障部门等有关单位寻求帮助;向所在单位和地方劳动争议调解委员会和劳动争议仲裁委员会申请调解和仲裁;对仲裁裁决不服的,依法向人民法院提起诉讼。

(据安徽省总工会职工服务中心公众号等,作者系安徽省职工维权法律顾问团律师)

维权107

维权107 权益大小事 统统要拎清

员工不辞而别 劳动合同是否自动解除?

记者沈佳慧报道

在职场上,部分员工因种种原因会不辞而别,即劳动者未辞职就不到单位上班。在劳动者“不辞而别”的情况下,用人单位和劳动者之间的劳动合同是不是就自动解除了?现结合案例请浙江浙联律师事务所朱觉明律师为你答疑解惑。

案情回顾:

黄女士2024年1月2日与嘉兴市某人力资源有限公司签订小时工劳动合同,被派遣至嘉兴某集团工作。合同注明工作时间是2024年1月2日至2024年2月24日。1月27日,黄女士因生病口头向该集团小组负责人金科长提出辞职,而后一直休假至2月22日。其间,该集团尝试与黄女士和劳务派遣公司沟通,黄女士不予理睬,劳务派遣公司表示就当黄女士“不辞而别”。

2月22日,黄女士再次向该集团提出要离职,要求该集团结算离职工资并开具离职证明,该集团出于过年期间用工荒、打电话给黄女士没反应、劳务派遣公司不作为为由不肯开具离职证明,让黄女士找劳务派遣公司,但劳务派遣公司又让黄女士找单位补办离职单。

2月25日,通过“12351”浙江省总工会服务职工热线工作人员协调,金科长最终答应帮黄女士办理离职手续并落实对接工资问题。2月27日,黄女士收到1月工资2565元和离职证明。

普法小课堂

企业理解的“自动离职”正确吗?

朱觉明律师:不正确。我国所有的劳动法律、地方法规及官方政策文件中,从来都没有设立“自动离职”这一法律概念。

对于劳动者“不辞而别”,企业可以不理不睬吗?

朱觉明律师:不可以。“不辞而别”使劳动者和用人单位之间的劳动关系处于不确定的状态,更容易引发法律风险。在此期间,双方的劳动关系仍处存续状态,职工社会保险还是需要企业持续缴纳的;员工如发生患病、负伤、工伤等情形的,必将会主张企业承担用工责任。

所以,对于劳动者“不辞而别”,用人单位应主动联系劳动者,若劳动者有离职意向,应要求其出具辞职报告等材料。若劳动者不予配合或无法与劳动者取得联系,则应向其送达《催告函》等文书,催告其返回公司正常上班,或办理请假、休假手续。催告期限过后该员工仍未返岗的,可对其作旷工处理。当旷工天数达到按公司规章制度规定的可以解除劳动合同的严重程度时,对该员工作出解除劳动合同的决定,并将解除通知依法送达该员工。解除通知自送达时生效,劳动合同自解除通知送达时解除。当然,设立了工会的用人单位,在发出解除通知前应先通知工会。



新规速递

快递不得擅自放快递柜! 《快递市场管理办法》3月1日起实施

本报综合报道

日前,交通运输部公布了新修订的《快递市场管理办法》(2023年第22号令,以下简称《办法》),自2024年3月1日起施行。

对比原《办法》,修订后《办法》重点在七个方面作出调整:

(一)完善发展保障制度安排;

(二)强调绿色发展原则,落实生态环境保护责任制度,有效节约资源,避免过度包装;

(三)夯实总部企业统一管理责任,重点规定了总部快递企业实施安全保障统一管理的有关责任义务;

(四)加强快递服务行为规制,提出诚信经营原则,细化了企业服务质量管理和作业规范要求;

(五)健全完善安全生产和应急管理规定,对企业落实安全生产责任制、保障生产作业场地安全、强化从业人员安全培训、建立维护服务网络稳定工作机制等,作出制度安排;

(六)强化市场秩序管理要求,对超越许可范围经营、违法委托经营、虚构快递服务信息等扰乱市场秩序等问题,进行

制度规范;

(七)严格快递运单及码号管理规定,采取加密、去标识化等安全技术措施保护快递运单信息安全,并规定企业应当建立快递运单码号使用、销毁等管理制度,实行码号使用信息、用户信息、快递物品信息关联管理,强化快件查询管理,维护用户合法权益。

具体来看,《办法》第二十八条规定,收件人可以签字或者其他易于辨认、保存的明示方式确认收到快件,也可指定代收人验收快件和确认收到快件。

收件人或者收件人指定的代收人不能当面验收快件的,经营快递业务的企业应当与用户另行约定快件投递服务方式和确认收到快件方式。

经营快递业务的企业未经用户同意,不得代为确认收到快件,不得擅自将快件投递到智能快件箱、快递服务站等快递末端服务设施。违者由邮政管理部门责令改正,予以警告或者通报批评,可以并处1万元以下的罚款;情节严重的,处1万元以上3万元以下的罚款。

护航“开学季”



近日,温岭市松门镇组织扫黄打非办公室、温岭市综合行政执法局松门中队、松门市

场监管分局等联合行动,对出版物市场开展执法检查,护航“开学季”。 通讯员江文辉 摄

保护“半边天”

东阳市为女职工撑起合法权益“保护伞”

本报讯 通讯员卢纯信、李娜报道 日前,东阳市女职工郭某向市女职工劳动纠纷化解中心诉求,其在某酒店管理有限公司工作期间尚有工资未结清,经中心仲裁员用心调查,释法说理和耐心劝解,双方纠纷最终和谐解决,公司当场为郭某结清工资,郭某对中心快速调处该争议表示非常满意。依法受理劳动争议案件,

保障广大女职工合法权益是仲裁机构的重要职责。为加强对女职工的关爱,切实维护女职工合法权益和特殊利益,东阳市建立女职工劳动纠纷化解中心,以仲裁院资深仲裁员为主,妇联兼职仲裁员为辅的女职工调解队伍,整合各自资源优势,联动协作女职工劳动人事争议的调处工作,妥善化解女职工劳动人事争议

纠纷。女职工劳动纠纷化解中心成立后,女职工因劳动权益发生的争议,可以到中心反映诉求,实现一站式维权。

东阳市女职工劳动纠纷化解中心对女职工劳动争议案件,做到快速立案、快速处理,坚持调解为主、裁决为辅的原则,切实保护女职工合法权益。对因单位未给女职工依法缴纳社会保险,导致女职

工怀孕生产后无法享受生育保险待遇的,依照法律规定要求单位补缴女职工在职期间社会保险费,并按照女职工产假前工资标准由用人单位支付产假期间的生育津贴。对哺乳期内被辞退的女职工,依照法律规定要求用人单位继续履行劳动合同,如劳动合同无法继续履行,要求企业承担相应的赔偿费用。

东阳市女职工劳动纠纷化解中心依据劳动法律法规维护女职工权益的同时,还引导女职工积极运用、善用法律手段进行自我保护、合理维权。

2024年以来,东阳市女职工劳动纠纷化解中心成功调处女职工劳动争议案件16起,有效地维护了广大女职工的合法权益,为她们撑起了“保护伞”。