■全省工会劳动法律监督十大典型案例九

“工会+检察院”监督联动破解生育津贴难题

图片来源:网络

【案情简介】

赵女士2018年入职镇江某酒楼有限公司,于2019年生育第一胎、2023年1月生育第二胎。赵女士休产假期间,用人单位仅按照最低工资标准向赵女士发放产假补贴。用人单位以赵女士生育为由两次申请生育津贴,截留生育津贴与产假补贴差额共计12950元。2023年11月,赵女士在得知用人单位隐瞒情况截留其生育津贴后,决定离职,并鼓起勇气维权。

赵女士来到镇江市总工会寻求帮助。市总工会劳动法律监督员接待后发现,该单位两次截留女职工生育津贴的行为明显违法,侵犯了女职工的合法权益,应当予以纠正。监督员立即联系用人单位,核查相关情况。

【监督结果】

此案在处理过程中,恰逢镇江市总工会积极推进“工会+检察院”协同推进运用“一函两书”制度维护劳动者合法权益工作机制建立阶段。经过梳理排查,2023年镇江市总工会办理的114件法律援助案件中,有10件涉及女职工生育津贴纠纷。镇江市总工会进一步整合相关问题线索,向全市用人单位发布《关于维护女职工生育保障权益的工会劳动法律监督提示函》。同时,将《提示函》内容抄送市检察院,并移送相关案件线索。

镇江市人民检察院公益诉讼检察部接到案件线索后,启动检察监督程序,会同市总工会法律工作部共同赴市人社局调查了解相关情况,发现镇江女职工生育津贴存在部门监管“真空地带”:医保部门作为审核、拨付生育津贴的负责部门,却没有对用人单位是否向女职工全额发放生育津贴的监管权限。随后,镇江市人民检察院与市总工会协同联动,对市域范围内女职工生育津贴发放情况和用人单位截留问题开展专项调研排查工作。在掌握初步情况的基础上,召集人社、医保、税务部门召开女职工生育保险专项磋商会,推动形成《镇江市生育津贴相关事项长效联合治理工作方案》,明确责任分工,充分发挥各相关职能部门优势,切实保障女职工在生育期间依法享受生育津贴的权益。

【案件点评】

生育保险是国家通过社会保险立法,对生育职工给予经济、物质等方面帮助的一项社会政策。《江苏省职工生育保险规定》第十八条第四款明确规定,职工产假或者休假期间,享受的生育津贴低于其产假或者休假前工资的标准的,由用人单位予以补足;高于其产假或者休假前工资的标准的,用人单位不得截留。实践中,用人单位不按规定为女职工发放产假工资或生育津贴的现象时有发生。镇江市总工会从个案出发,由点及面围绕问题线索深入排查,以工会劳动法律监督“一函两书”为工作抓手,通过与检察机关的协同联动、密切配合,以点带面、举一反三,放大工会劳动法律监督成效,推动形成了维护职工合法权益长效机制,充分发挥了工会劳动法律监督防范化解劳动关系矛盾、促进劳动关系和谐稳定的作用。

镇江市总工会

■法官说法

非诉解纷化解劳动争议 和谐关系助力企业前行

【案情简介】

陈某于2010年12月入职某公司担任营销总监一职,主要负责产品的市场推出、应用及销售,至2022年其个人业绩已占公司总业绩的近60%。2015年1月16日,陈某与公司签订《2015年销售绩效考核协议》,约定了具体提成、收入及费用报销方案。2021年12月14日,公司召集销售人员召开协商会议,除陈某未参加外,全员通过了新的《营销激励管理规定》,订立了新的销售提成规则。由于新标准更注重开发新客户和追求高利润,而旧标准注重销量和维持老客户,因此,按照新规则计算,陈某的销售提成仅有原本的十分之一。2022年2月17日,公司高管向陈某微信发送了新版《营销激励管理规定》,陈某未作回复。自2022年1月起,公司即按新标准计算并发放陈某的销售提成,截至2022年9月30日,新标准与旧标准相差近百万元。陈某遂提起诉讼,主张按老标准计算提成。

法院认为,本案的诉争焦点在于企业自主经营权与劳动者权益保障之间的平衡。某公司为进一步发展,势必要开拓新业务,改革销售提成制度是其为谋求长远利益而作出的决策,但此举也必然会因触及陈某等销售骨干及公司元老的核心利益而招致反对。尽管双方存在利益冲突,但不可否认的是两方曾有过合作无间的时光与长期积累的信任,存在调解基础。因此,承办人邀请了与双方均熟识的区人大代表、原市场监督管理局某分局局长张某参与协调。经反复沟通,某公司愿意按照旧标准的一半支付销售提成,陈某予以认可并表示愿意继续为公司发展贡献心力,各方随即签订了调解协议,现已履行完毕。

【法官评析】

处理与“老员工”有关的劳动争议,应当强化能动司法理念,着眼于劳资双方的合作与信任基础,积极将社会主义核心价值观、非诉讼纠纷解决方式引入解纷进程,修复巩固劳资双方协商共事、合作共赢、发展共享的思想理念,推动构筑诚信、和谐、友善的劳资关系。

劳动者与用人单位之间通过构建劳资关系以实现互利互惠。用人单位为劳动者提供就业岗位,劳动者付出诚实劳动并获取应得报酬,用人单位得以继续经营和持续发展,从而实现良性循环。这种相互性或称相依性早就决定了。当用人单位面临发展困境,将作出不利于劳动者的决策时,应当与劳动者充分协商,双方相互体谅,互助挺过难关。由此,劳资关系才能更加和谐,这也是社会主义核心价值观所倡导的。本案中,企业发展固然需要革新,但也不能罔顾元老在企业初创阶段的贡献,尤其是不能忽视仍是企业销售部门的中流砥柱、个人业绩占公司业绩近60%的陈某的贡献。尽管新的销售提成改革方案已由多数员工通过,形式上具有合规性,但由于陈某未能参会,通过的这一方案所涉及的收益损失中,陈某又占据了大多数份额,因此,新方案在实质上具有不公平性。某公司的行为既不利于公司良好口碑的建立,也不利于长期劳资关系的稳固。考虑到双方仍有信任基础与合作意向,为倡导建立和谐劳资关系,法院引入了人大代表的力量,特别邀请了与两方都熟识的人大代表张某参与调解。张某以企业发展与员工发展的互相促进为切入点,结合当前的市场形势与长远收益,多次劝说双方消除芥蒂,最终促成双方各退一步,实现了互利共赢。该案例充分体现了坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面这一理念的优越性与高效性,不仅是联合人大代表等社会力量共同参与解纷的生动实践,更是运用“和谐、友善”等社会主义核心价值观消除矛盾的工作成效。

镇江经济开发区人民法院　陈自律

■提个醒

工伤造成八级伤残　没签合同也要赔偿

农民工谢某于2022年2月进入扬州市江都区一家公司上班,但公司未与其签订书面劳动合同,也未缴纳各项社会保险。2022年10月,谢某被公司指派来到其业务单位进行装卸作业时,不慎被突然间倾倒的钢板压倒,造成多处骨折,被紧急送往医院治疗,好在抢救及时,捡回了一条命,但留下了伤残。

谢某治疗出院后,要求进行工伤鉴定遭到公司拒绝,谢某只好自行到相关部门进行了工伤认定,劳动能力鉴定部门鉴定其为八级伤残。谢某带着鉴定报告找到公司,公司却以没有劳动合同、不存在劳动关系等种种理由,仅支付了谢某前期医疗费后,对谢某的其他赔偿要求概不理会。为此,谢某向公司要求解除劳动关系,并一次性支付赔偿费用,也被公司拒绝。

在就赔偿事宜多次与公司进行协调都未能达到目的的情况下,谢某来到江都区法律援助中心咨询、求助,主张工伤待遇赔偿。谢某告诉法援律师,工伤事故发生后,公司承诺其先自行治疗,待治疗终结后凭票据向公司申请报销,在其治疗期间,公司仅支付了部分生活费用。另外,在法律规定单位申报工伤期间内,单位也未向相关部门申报工伤认定,对谢某的态度比较冷淡。

法律援助律师帮助谢某撰写了诉状,向江都区劳动仲裁委员会就谢某工伤事宜申请劳动仲裁。去年底,扬州市江都区劳动仲裁委员会裁决认为:没有签订劳动合同不代表不存在劳动关系,更不是拒绝工伤赔偿的理由,最终依法作出裁决:扣除单位已经支付的医疗款、生活费等款项,公司须再向谢某支付工伤待遇10.4万元。

法援律师提醒劳动者,在没有劳动合同的情况下,要注意保留好工作证、签到卡、工资条等证据。发生工伤事故,应当在签订服务协议的医疗机构就医,情况紧急时可以先到就近的医疗机构急救,并保留治疗材料,及时进行工伤鉴定。依照《工伤保险条例》第三十三条规定,职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的,由该用人单位按照工伤保险条例的规定,负担工伤保险待遇项目和标准支付费用。

王槐艾　江仲萱

维权课堂
主办:江苏省高级人民法院
江苏省人民检察院
江苏省司法厅
江苏省总工会
承办:省高院民一庭
省检察院宣教处
省法律援助中心
省总工会法工部
江苏工人报

■法援律师信箱

试用期间因病治疗遭解雇合理吗?

律师您好:

我大学刚毕业,应聘到南京一家公司从事资料员工作,单位给我签订了2年固定期限的劳动合同,约定试用期为2个月。因在试用期间出了车祸,导致我颈椎出了问题,需要动手术治疗。但在治疗过程中,却收到单位向我开出的试用期不符合录用条件解除劳动合同关系的书面通知,请问:在试用期内生病,劳动者有医疗和病假权益吗?用人单位需要支付劳动者工资吗?工资会低于最低工资标准吗?我在试用期内请病假40天,公司可以解除劳动合同吗?

南京　季女士

季女士您好:

试用期是用人单位与劳动者相互了解、双向选择的阶段,但这并不意味着试用期劳动者权益不受保护。根据我国《中华人民共和国劳动法》及《中华人民共和国劳动合同法》相关规定,劳动者在试用期内同样享有医疗和病假权益。季女士在试用期间因病需治疗,完全有权申请病假,并享受相应的医疗期。

关于医疗期的具体时长,依据劳动者在用人单位的工作年限有所不同。根据规定,实际工作年限十年以下,在本单位工作年限五年以下的医疗期为三个月;五年以上的为六个月。季女士作为新入职员工,由于工作年限在五年以下,则享有三个月的医疗期。在此期间,用人单位不得随意解除劳动合同。

在病假期间,劳动者虽未实际工作,但用人单位仍需支付其病假工资。具体数额可低于当地最低工资标准,但不能低于最低工资标准的80%,这一规定旨在保障劳动者在患病期间的基本生活需求。因此,季女士在病假期间,有权要求用人单位支付不低于最低工资标准80%的病假工资。

至于季女士试用期内请病假40天,公司是否可以解除劳动合同的问题,需明确的是,劳动者在规定的医疗期内,用人单位不得依据《劳动合同法》第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。这意味着,只要季女士的病假在规定的医疗期内,且未违反公司规章制度,用人单位就无权以“试用期不符合录用条件”为由解除劳动合同。

但是,也需注意到,《劳动法》和《劳动合同法》均有关于劳动者在试用期内被证明不符合录用条件,用人单位可以解除劳动合同的规定。但用人单位的这一解除权需满足严格的法律要件,包括事先书面约定或规定录用条件、有充分的证据证明员工不符合录用条件、在试用期届满前完成对员工的考核等。若用人单位无法提供充分的证据,则不能随意以此为由解除劳动合同。

然而,如果劳动者的病假超出了规定的医疗期,无法从事原工作以及由用人单位另行安排的工作,那么用人单位在提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同。但在此情况下,用人单位需支付经济补偿金。

综上所述,季女士在试用期内因病治疗被解除劳动合同的做法并不合理。她有权要求用人单位继续履行劳动合同或支付相应的经济补偿。同时,提醒广大劳动者,在试用期内应了解自己的权益和义务,遇到侵权行为时,要勇于维护自己的合法权益。对于用人单位而言,也应加强法律法规学习,规范用工行为,构建和谐稳定的劳动关系。

南京市玄武区法律援助中心律师　庄宇

万森　摄

■权益视点

节后返工常见劳动争议答疑

春节假期刚过,探亲、旅游结束的劳动者们又离开家乡,奔向各自的工作岗位。那么,作为节日在岗的员工能否享受加班费?因极端天气等突发情况未能及时返岗,是否算旷工?在年前离职的员工能否获得原单位的年终奖?针对这些常见多发纠纷,结合以下案例为劳动者提醒支招。

除夕在岗,能否要求支付加班费?

案例:老高是一名餐厅厨师,今年春节期间他和同事们一直都在加班,除夕夜更是忙到凌晨才收工。等假期结束他们要求支付加班费时,老板却表示,平时发放的工资里已经包含了加班费和节假日工资。老高等想知道,老板这样答复合法吗?

说法:首先,如果老高等与餐厅签署了劳动合同,应当享受包括加班费在内的相关待遇。《劳动法》第三十六条规定:“国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。”第四十四条规定:“有下列情形之一的,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬:(一)安排劳动者延长时间的,支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬;(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的百分之二百的工资报酬;(三)法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。”从上述规定可知,支付加班费是用人单位的法定责任,获取加班费是劳动者延长工作时间的合法权益。如果劳动者与单位签署了放弃加班费的协议,无疑免除了企业法定责任,排除并侵害了劳动者的工资报酬权益,故属于无效约定。其次,如果老高等与餐厅签订的是劳务合同,就不完全适用上述规定,是否有加班费,加班费多少,要根据双方的约定。

突遇意外,导致延误返岗算旷工吗?

案例:2024年国庆假期,职工小胡驾车返岗途中发生交通事故受伤,经住院治疗半月后伤愈出院。小胡所在公司在履行工会函告程序后向其送达书面通知函,以其无故旷工七天以上为由,对其作出自动离职处理决定。小胡收到上述函件后向公司补寄了请假条,表示不服公司决定并向劳动仲裁委提出仲裁申请,要求公司支付其违法解除劳动合同的赔偿金。仲裁委经审理裁决驳回了他的仲裁请求。

说法:一般而言,劳动者请假时需要提前向单位提出申请。在法律规定的权限范围内,用人单位可以根据劳动者的请假事由、时长以及生产经营安排决定是否准许。《劳动合同法》)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……”这一规定表明,用人单位依法制定的规章制度,劳动者应当认真遵守。对于严重违反用人单位规章制度的行为,用人单位可以行使单方解除权,即时解除与劳动者之间的劳动合同。故此,本案中用人单位对小胡作出的处理决定并无不当。

需要注意的是,在遇到极端天气或交通事故、航班取消等突发情况不能按时返岗时,劳动者首先应临时通过电话、微信、短信等通信方式请假,并以录音、视频、截屏、事故和堵车现场拍照等形式收集证据。同时,交通工具因雨雪冰冻天气发生延误后,机场、火车站、客运公司等发布的致歉信或者延误通知,劳动者亦应及时留存。一旦发生劳动争议,上述资料均可作为客观原因导致未能按时返岗的证据。

年前离职,还有权要求年终奖吗?

案例:李女士在原公司工作了三年,于2024年12月底离职。原公司的年终奖一般在春节假期前一周发放,数额也比较固定。本来想拖到领完年终奖离职,可新入职的单位不同意。为此她想知道,年前离职的劳动者是否有权向原单位要求上一年度的年终奖呢?

说法:年终奖是否发放,要根据用人单位和劳动者之间的具体约定进行认定。如果李女士的原供职单位每年都向职工按时发放年终奖,且数额比较固定,则该年终奖一般属于劳动者的工资报酬。《劳动合同法》第三十条规定:“用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。”据此规定,离职劳动者如果前一年度在企业的工作表现合格,就有权向原单位要求全部或部分年终奖。原单位不能以离职或者当年度的年终奖政策未颁布为由不予发放,更不能以此为由拒绝向劳动者支付年终奖。

关于举证责任,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定:“发生劳动争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。”就是说,年终奖遵循的是“谁主张谁举证”原则。如果用人单位不认可劳动者在职期间存在年终奖,劳动者就需要对用人单位存在年终奖承担举证责任,包括但不限于举证证明用人单位存在劳动者所主张的年度的年终奖发放方案,或劳动合同、公司规章制度等盖有公司公章的、具有法律效力的文件中有关年终奖的相关规定。如果劳动者不能就上述情况进行举证,则至少需要对工作期间曾经发放过年终奖及争议发生的当年度年终奖应当发放承担举证责任,劳动者如果未能提供基本的证据,则势必承担于己不利的维权风险。

山东省昌乐县司法局　张兆利

工会新闻部:025-83279180
综合新闻部:025-83279175
83279178
记者通联部:025-83279187(含传真)
副刊评论部:025-83279183
编务出版部:025-83279189
83279190
网络新闻部:025-83279189
发行外联部:025-83279184(含传真)
83279185
理事会办公室:025-83279188(含传真)
广告信息部:025-83279186
专题专刊部:025-83279195
报社办公室:025-83279191(含传真)
83279192(含传真)
南京记者站:025-84551259
无锡记者站:0510-82710644
镇江记者站:0511-84413010
苏州记者站:0512-65232007
南通记者站:0513-85518389
扬州记者站:0514-87329339
盐城记者站:0515-88323997
徐州记者站:0516-80277966
淮安记者站:0517-83956961
连云港记者站:0518-85400641
常州记者站:0519-88117396
泰州记者站:0523-80818683
宿迁记者站:0527-84388197
张家港特派记者:0512-58226335
海安特派记者:0513-88869196
本报新闻网:025-83279186
本社地址:南京市中山北路202号
邮政编码:210003
广告经营许可证号:3200004110909
定价:216元(全年)/18元(每月)