



职工法援

高龄产妇请假保胎遭辞退 职工法律援助讨公道

【案情简介】

张女士是宿迁市某私营纺织企业的职工。2022年,被企业提拔为业务主管,从事生产线管理工作。2024年,张女士怀孕,由于已经42岁是高龄产妇,为了保胎,张女士多次请假产检。但是企业却以“工作效率下降”为由,单方面将其调整至清洁部门并降低工资待遇。对此,张女士多次与企业沟通要求恢复原工作岗位和薪资待遇,但是企业以张女士怀孕,不适合从事管理岗位工作为由拒绝。生产后因身体恢复较慢,张女士申请延长产假,企业拒绝批准,还以“旷工”为由解除劳动合同。为了维护自身合法权益,张女士向宿迁市职工法律援助中心求助,要求企业支付违法解除劳动合同赔偿金。

【援助申请】

张女士在遭遇企业违法调岗、降薪及解除劳动合同后,向宿迁市职工法律援助中心提交援助申请。受理案件后,中心迅速为张女士提供法律援助,并指派黄好、王

颖两位律师具体承办。为切实维护女职工合法权益,承办律师指导张女士系统收集并保存劳动合同、工资流水、医院诊断证明及产检记录、企业调岗通知、解除劳动合同通知书、与企业沟通记录等关键证据,同时协助其向宿迁市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,提出:确认企业解除劳动合同行为违法;要求支付违法解除劳动合同赔偿金;补偿孕期、产期工资差额三项要求。

审理过程中,企业以“工作效率下降”为由主张调岗合理性,并辩称法律未规定女职工法定产假期满可延长休假,称张女士产假为由未返岗属“旷工”违纪。承办律师指出,企业既未举证证明张女士不胜任原岗位,调岗降薪缺乏合法性基础;且张女士产后恢复期间提供的医学证明已充分证实请假必要性,企业单方拒绝批假行为已构成违法。仲裁委采纳律师意见,裁决企业支付赔偿金及工资差额8万余元。通过法律援助,张女士成功维权,企业依法支付赔偿金,其合法权益得到保障。

【争议焦点】

代理律师围绕本案的争议焦点,从以下四个方面予以解决:

企业单方调岗降薪是否合法?根据《劳动合同法》第35条,用人单位调整劳动者工作岗位、降低工资待遇,须与劳动者协商一致。除非符合法定情形,否则单方调岗降薪违法。本案中,企业以“工作效率下降”为由调整张女士岗位,并未提供充分证据证明其不能胜任原岗位,且调岗至更加脏累的岗位,增加了张女士的劳动强度,企业调岗降薪行为违法,应恢复张女士原岗位或向张女士支付违法解除劳动合同赔偿金并补发工资差额。

是否可以申请延长产假?根据《江苏省女职工劳动保护特别规定》等规定,女职工生育享受158天产假,难产或生育多胞胎的应增加假期。张女士因产后身体恢复较慢申请了延长产假,虽然法律法规及相关政策没有规定女职工产假期限届满,可以申请延长产假,但是张女士提供了医嘱休

息证明,符合请假的客观条件。该假期不能视为延长产假,不享受产假待遇,但可以参照享受病假待遇,企业无权单方面拒绝张女士的合法请假申请。

企业以“旷工”解雇是否合法?企业以张女士“旷工”为由认定旷工并解除合同,构成违法解除。张女士因身体客观原因无法在法定产假期限届满返岗工作,该行为与故意不到岗上班的“旷工”行为明显不同。

张女士的赔偿请求权。根据《劳动合同法》第48条、第87条,违法解除劳动合同的,劳动者可要求继续履行合同或主张赔偿金。此外,张女士还可主张补发调岗期间的工资差额;支付产假期间全额工资;支付违法解除劳动合同赔偿金。

【案件启示】

本案是一起侵害高龄生育女职工劳动权益的典型案件。女职工产检是法定权利,也是用人单位应尽的法定义务。本案中企业以“工作效率下降”为由,单方面调整孕期女职工工作岗位,降低其工资待遇,并在女职工产后需要恢复的情况下,违法解除劳动合同,明显有违劳动法律法规的规定。

本案的顺利解决,工会职工法律援助中心发挥了重要作用。承办律师在案件办理过程中,将普法、监督和案件调处同步推动,有力维护了高龄生育女职工合法权益,为加强女职工生育方面的劳动权益保障提供了参考。

来源:宿迁市总工会

【案情简介】

小美于2022年10月入职某人力资源公司泰州分公司,从事猎头顾问工作。2023年11月公司告知小美泰州分公司办公室房租到期不会续租,并提出两个协商方案:一是去徐州分公司工作,二是无赔偿解除劳动合同,另签劳务合同做兼职猎头。小美均不同意上述两个方案,要求泰州分公司按照劳动法赔偿并补休年假或补发未休年假工资。

公司当晚发出针对小美个人的培训通知,要求小美参加为期一年的异地不定时培训,小美认为培训不合理,明确表示拒绝。后公司撤回培训通知。次日,小美收到公司辞退通知,辞退理由:不能胜任本职工作且拒绝参加培训。小美认为公司属于违法解除,遂向仲裁委申请仲裁,仲裁委未能在五日内受理,小美选择直接向法院起诉,请求判决公司支付违法解除劳动合同赔偿金、未休年假补偿金、欠发加班费等共计2.6万余元。公司辩称,我公司存在公司房租到期、撤点的客观原因,并不属于违法解除。

最终,经法院释明并主持下,小美与公司达成调解协议。

【法官评析】

在劳动合同的履行过程中,企业因自身发展规划进行的搬迁撤点,属于劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,用人单位应与劳动者协商变更劳动合同内容。未能就变更劳动合同内容达成协议的,劳动者要求解除劳动合同及用人单位支付解除劳动合同的经济补偿金的,应予支持。

本案中,某人力资源公司基于生产运营情况作出的经营决策,客观上对员工通勤、生活都产生了一定影响。作为用人单位,企业应积极消除不利影响,维护员工稳定和员工权益。若因客观情况致使劳动合同无法继续履行,若因双方无法协商一致,用人单位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,同时应当向劳动者支付经济补偿。需要注意的是,如企业搬迁未对劳动者造成明显的影响(通勤距离在合理范围内),且用人单位采取了合理的弥补措施(如发放交通补贴、提供班车等),劳动者主动要求解除劳动合同理由不充分的,用人单位无须支付解除劳动合同的经济补偿金。(文中人物系化名)

泰州市高港区人民法院 李沁霖

房租到期辞退员工?这个公司有点任性

法官说法

新闻发布

南京三部门发布新就业形态用工纠纷典型案例

南京市中级人民法院近日联合南京市人社局、南京市总工会召开新就业形态用工纠纷典型案例新闻发布会。记者在会上获悉,2021年至2024年,南京新业态用工纠纷案件数量呈现逐年增长态势。

据了解,这类案件行业分布广泛,涉及网约车、外卖、快递、网络主播、物流、家政服务、汽车服务、农贸销售等8个行业类别。其中,网约车、外卖、网络主播、快递员4个行业涉案纠纷数量占总数的七成以上。从业者职业类型多样,除常见的上述4种职业外,还包括网约保洁师、网约美容师等零工

职位。

发布的典型案例中,工会法律监督化解网约车驾驶员与平台用工企业批量纠纷引起人关注。

据悉,叶某等48人系某平台用工企业的网约车驾驶员,签订劳动合同。2021年8月,企业推行新的绩效考核办法,并欲将劳动关系转变为合作关系,引发矛盾。多次协商未果后,叶某等人采取将车辆停靠在偏远地区的方式表达不满,导致平台正常派单受阻。企业则以严重违法为由解除了与叶某等人的劳动合同。叶某等人随后向南京市

栖霞区总工会申请法律援助。经过栖霞区总工会自2022年6月至2023年4月长达数十轮的沟通调解,双方最终达成协议:企业支付经济补偿金34万余元,同时企业接受栖霞区总工会对其规章制度、劳动合同的监督和审查,并进行整改。

本案彰显了工会劳动法律监督在维护网约车驾驶员等新就业形态劳动者权益方面的重要作用。一方面,工会通过有效监督,纠正了企业利用平台优势地位违反劳动法规和劳动合同约定的行为,保障了劳动者的合法权益。另一方面,本案倡导新业态劳动者

应通过法律援助、劳动仲裁等合法途径主张自身诉求。同时,工会的积极介入和有效调解,不仅化解了劳动争议,还促进了企业规章制度的完善,推动了新业态用工的规范化发展。

记者 万森



律师您好:

我自2022年11月入职在南京一家网络公司从事开发工作,入职后,公司与我签订了2年期劳动合同,并约定了竞业限制条款,在离职后2年内不得从事与原开发岗位相关的竞争工作,而在每月1.5万元工资薪酬中则有2000元被标注为竞业补偿金。我于2024年底合同到期后,与公司正常终止劳动关系。但受到竞业条款限制,我无法从事相关工作已超过3个月,导致生活困难。请问:公司在我任职期间,将竞业限制补偿金包含在每月薪资中的方式是否合理?公司的行为是否构成变相降低工资?我该如何进行维权?

南京 周先生

周先生您好:

首先,《劳动合同法》第24条对竞业限制的人员进行限定,即用人单位的高级管理人员、高级技术人员及其他负有保密义务的人员。你在网络公司从事开发工作,属于限定人员范围。根据《劳动合同法》第23条规定,竞业限制补偿金应当于劳动关系解除或终止后按月支付,因此用人单位将竞业补偿金与在职期间的劳动报酬混同支付的,该部分金额不得视为已履行补偿义务,故在工资构成中未标注的竞业补偿金,不产生免除用人单位离职后支付义务的法律后果。

所以,用人单位通过拆分工资结构,在月薪中含有竞业补偿金,实质降低了劳动者的实际工资标准,构成变相降低工资。例如,在你的月薪1.5万元中含2000元的“竞业补偿金”,实质上已经构成《劳动合同法》第38条规定的“未及时足额支付劳动报酬”。

其次,针对公司变相降低工资标准的行为,劳动者有如下维权路径:

一是向用人单位追讨工资差额。劳动者可以依据《江苏省工资支付条例》规定,向用人单位主张实际支付的劳动报酬低于劳动合同约定标准,要求用人单位补发差额。以你月薪1.5万元为例,其中2000元被标注为竞业补偿,你可以主张这2000元属于非法克扣工资。此时需要劳动者提供入职时的薪酬约定证明(如劳动合同),与含有“竞业补偿金”标准的工资流水相互印证。

二是向用人单位要求解除竞业限制。根据《关于劳动争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见(一)》第二十一条规定,劳动者可以在用人单位自劳动合同终止后三个月未支付竞业补偿金时,书面通知解除竞业限制的约定,并依法向劳动争议仲裁委员会提请索赔。

三是向用人单位主张经济补偿金。若以“未及时支付劳动报酬”为由解除劳动合同的,劳动者另外还可依据《劳动合同法》第46条规定主张经济补偿金。

再者,如何在劳动合同中约定对劳动者权益保护有效的竞业限制条款,劳动者可以采取如下措施:

一是明确支付时间。书面约定补偿金自离职次月起按月支付,并增设“当用人单位逾期支付超过30日,劳动者有权书面解除竞业限制”的解除条款;

二是明确约定竞业补偿金的计算标准。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第36条规定,约定竞业补偿金不低于离职前12个月平均工资的30%,建议争取较高的比例,且不能低于南京市上年度职工月平均工资的最低标准。

三是约定违约金。违反竞业限制的违约金标准并非固定,而是根据具体情况综合判断,一般来讲,竞业限制补偿金的违约金比例通常不得超过用人单位实际支付的竞业限制经济补偿金的3倍。

最后,随着社会产业竞争加剧,竞业限制纠纷已然成为劳动争议多发的新领域。提醒劳动者警惕用人单位“薪资打包”式竞业条款的陷阱,遭遇侵权时及时通过劳动监察及司法途径维权处理。

南京市玄武区法律援助中心律师 庄宇



■ 提个醒

业务可以“转包”,责任“转包”不了

日前,扬州市中级人民法院公布了一起镇江某公司诉扬州市某市人社局工伤保险资格认定案的行政审判典型案例。案件审判结果告诫用人单位,业务可以“转包”,法律责任是“转包”不了的。

案件的经过是这样的:2021年3月,河北某公司将扬州某地的一个房地产项目ALC内隔墙板施工分包给江苏某公司。后江苏某公司与镇江某公司签订协议,约定双方合作实施该隔墙板安装项目,并划分了各自

的工作内容和责任要求。镇江某公司又将ALC内隔墙板安装施工分包给刘某。刘某受雇于某公司,从事隔墙板安装工作。2021年6月,刘某工作时被压伤。后经多方调解未果。2023年9月25日,刘某以镇江某公司为用人单位,向扬州市人社局申请工伤认定,扬州市人社局经审核后作出《认定工伤决定书》。镇江某公司不服,认为刘某系张某某雇佣,自己公司并非刘某用人单位,遂诉至法院,请求撤销《认定工伤决定书》。

■ 权益视点

贾汪区总工会:多措并举维护职工安全健康权益

“我的补偿金、补助费都给了,感谢工会的支持和关爱!”某化工企业职工单某近日向徐州市贾汪区总工会职工服务中心打来电话,感谢工会为他追回了4万元补偿金等费用。

据悉,单某2019年9月入职某化工有限公司,从事粉尘烘干工作,合同期限为5年。2021年3月因肺炎住院,该病导致单某肌力只有4级。该化工企业从单某住院之日起,按照每月750元为其发放工资,缴纳社会保险、住房公积金。2024年8月单某收到了该化工企业邮寄的“合同到期,不再续签合同”的终止劳动合同通知书。在多次与企业协商诉求住院等补

偿费用被拒绝后,于2024年12月11日来到贾汪区总工会维权服务中心请求帮助。

为了解决该问题,区总工会建立了法律援助组,由工会聘请律师徐宏伟和两名劳调员负责协调解决。法律援助组多次与企业沟通交流,宣传《职工健康权益保护制度》,同单某交流要他稳定情绪依法处理,最终达成一致意见,企业支付单某经济补偿金4万元,于2025年3月底前付清。

这是贾汪区总工会维护职工安全健康的又一典型案例。

近年来,贾汪区总工会加强联系,建立机制,强化监督,营造氛围,多措并举

维护职工安全健康权益。联合多部门建立了“强化职能、落实责任、职工参与、政府监督、行业自律”的职业健康劳动保护组织机制,积极协助有关部门,将职业健康、劳动安全等作为法律监督重点,广泛开展安全生产监督检查,专项行动排查企业338家,发现排除企业风险隐患16条;为130余家企业提供“法治体检”服务,发出劳动法律监督提示函38份,增强用人单位维护职业健康意识和责任。

区总工会立足工会职能,积极营造人人讲安全、守健康和依法维权的浓厚氛围,常态化开展宣传活动,重点加强《中华人民共和国安全生产法》

《中华人民共和国职业病防治法》《江苏省劳动保护条例》《江苏省女职工劳动保护特别规定》等法律法规的宣传教育,开展专业职业健康安全技术知识教育和竞赛,增强企业在安全生产中的责任意识和社会责任意识;联合区人民法院开展“进企业送健康”专题讲座,为广大职工提供义诊、职业病防治知识普及等服务。

区总工会强化职业健康教育培训。依托区职工安康教育基地,提高职工职业健康保护能力,组织企业工会干部劳动保护培训不少于500人次、班组长职业健康安全培训不少于1500人次。 久海 桑娟 阙颖