

女职工哺乳期拒绝异地培训被炒 工会律师介入获赔7万

学习宣传工会法专栏

工会维权在行动

本报讯(全媒体记者王艳)“我还在哺乳期,公司安排我到上海培训,遭到拒绝后公司就辞退我。”2024年2月,在广州市南沙区一家贸易公司上班的叶某向南沙区总工会求助,希望工会律师助其拿到违法解除劳动合同赔偿金。近日,该案经劳动仲裁委和法院调解,该公司最终赔偿7万元。

2019年9月,叶某入职南沙区一家贸易公司。2023年2月21日,叶某的孩子

出生,于2023年2月6日至2023年8月2日期间休产假及奖励假。休假结束后,叶某返回某贸易公司工作。2024年1月29日,贸易公司工作人员通知叶某连续6个月未达成公司业绩目标,与叶某协商解除劳动合同,但双方未达成一致。2024年2月2日,贸易公司向叶某发送《业绩不达标调总部培训通知》,以叶某业绩不合格为由要求其在2024年2月4日上午8点30分到上海总部处培训6个月,如超期未报到则视为旷工。叶某回复不认可业绩不达标,并以正处于哺乳期为由拒绝该培训要求。2024年2月7日,贸易公司向叶某发送《解除劳动合同通知书》,以叶某拒绝培

训、旷工严重违反公司规章制度为由,单方提出自2024年2月8日解除双方劳动合同。

“叶某生活及工作地点均在广州,公司却安排叶某到上海参加培训,且对该安排的合理性和必要性未提供证据证明。”负责本案法援的工会律师、金桥司徒邗(南沙)联营律师事务所律师张彩华表示,公司提出解除劳动关系时,叶某还处于哺乳期,根据《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》,公司对叶某的工作强度及工作时间应当按照适度原则作出合理安排,并给予每天1小时的哺乳时间,公司安排叶某长达6个月的异地培训,客观上必然对叶某的

生活和育儿造成影响,并且公司不能举证证明其培训安排的合理性及必要性,叶某拒绝参加培训合理有据,公司以叶某拒绝培训为由,与叶某解除劳动合同依据不足,构成违法解除。

在工会律师帮助下,叶某依据公司提供的工资条及双方认可的产假前12个月的平均工资,主张劳动关系解除前月平均工资9018.46元,公司应支付违法解除劳动合同赔偿金共81166.14元。本案一审经法院主持调解,双方自愿达成调解协议,由贸易公司一次性支付叶某调解款7万元。工会律师指出,企业需严格遵守女职工权益保护法规,否则将承担法律责任。

以案说法

自带车的“送货小哥”,算平台员工吗?

【案情回放】

某科技公司是“多多买菜”平台下的服务站点,为平台提供运输、仓储等服务。2021年1月,罗某通过下载“多多买菜(司机端)”手机软件,注册成为平台司机,并提供自有车辆为某科技公司完成配送工作。某科技公司根据软件上统计的配送订单数量,采取每件0.2元或每个团点2元标准,按月无底薪与罗某结算报酬。工作期间,某科技公司对罗某进行考勤记录及工作考核,要求罗某严格遵守平台规定,按照平台显示的货物数量、配送时间和路线完成配送工作。某科技公司没有为罗某办理社保参保手续,罗某在该公司一直工作至2022年4月初。2022年9月,罗某向当地劳动争议仲裁委申请劳动仲裁,请求确认双方存在劳动关系、某科技公司应支付双倍工资差额、补缴社保费、加班工资等。劳动争议仲裁委裁决确认双方存在劳动关系,某科技公司向罗某支付差额工资并驳回罗某其他仲裁请求。双方均不服,起诉至法院。

【法院裁决】

江门鹤山市人民法院一审认为,根据本案查明的事实,首先,某科技公司对罗某的工作内容、休假制度、服务要求、



薪酬分配等方面进行管理、考核与奖惩,可见双方存在行政隶属性。其次,罗某为某科技公司提供持续性劳力,公司采用定期支付方式结算报酬,符合劳动关系中报酬的支付周期及结算方式。第三,罗某从事的主要工作属于某科技公司核准登记经营范围中的核心业务,为公司生产经营活动的一部分。据此,一审判决确认双方存在劳动关系,某科技公司向罗某支付未签订书面劳动合同的另一倍工资差额及返还被扣除的工资(保证金)。江门市中级人民法院二审维持原判。

【典型意义】

“新业态不是法外之地”,如何正确厘清平台、企业与劳动者之间的法律关系成为亟须解决的新问题。本案审理恪守“事实优先”原则,着重对双方当事人之间的行政隶属性、薪资发放方式、劳动内容等进行实质性审查,准确把握劳动关系中人身依附性及经济从属性两大实质内涵,进而客观公正认定双方法律关系,划分权利义务,切实维护新业态劳动者合法权益,助推新业态经济健康良性发展。

(省高院)

《工会法》知识学习问答

问:企业、事业单位、社会组织召开会议讨论涉及职工切身利益的问题时,必须有工会代表参加吗?

答:根据《工会法》第三十九条的规定,企业、事业单位、社会组织召开会议讨论有关工资、福利、劳动安全卫生、工作时间、休息休假、女职工保护和社会保险等涉及职工切身利益的问题,必须有工会代表参加。

问:基层工会委员会召开会议或者组织职工活动,可以占用工作时间吗?

答:《工会法》第四十一条规定,基层工会委员会召开会议或者组织职工活动,应当在生产或者工作时间以外进行,需要占用生产或者工作时间的,应当事先征得企业、事业单位、社会组织的同意。基层工会的非专职委员占用生产或者工作时间参加会议或者从事工会工作,每月不超过三个工作日,其工资照发,其他待遇不受影响。

问:用人单位工会委员会的专职工作人员的工资和保险福利待遇如何支付?

答:《工会法》第四十二条规定,用人单位工会委员会的专职工作人员的工资、奖励、补贴,由所在单位支付。社会保险和其他福利待遇等,享受本单位职工同等待遇。

问:工会经费的来源有哪些?

答:根据《工会法》第四十三条的规定,工会经费的来源包括:(1)工会会员缴纳的会费;(2)建立工会组织的用人单位按每月全部职工工资总额的2%向工会拨缴的经费;(3)工会所属的企业、事业单位上缴的收入;(4)人民政府的补助;(5)其他收入。前述第二项规定的企业、事业单位、社会组织拨缴的经费在税前列支。

(来源:中国法律出版社)

惠东:“人民调解+司法确认”化解58人“薪”愁

本报讯 日前,在调解室里,一名工人激动地喊道:“我们不是闹事,是要活命!这都是我的血汗钱,家里就等着这笔钱过日子,总得有个说法!”他眼里满是委屈。惠州市惠东法院稔山法庭庭长彭崇峰连忙安抚:“你们别激动,这事一定有说法。”近日,稔山法庭联合稔山司法所,通过“人民调解+司法确认”方式,一站式化解了58名工人的劳资纠纷,实现了“不打官司不花钱,工资照样能讨回”。

今年1月,惠东某实业开发有限公司因工程款未收回、经营权转让等,无力支付工人薪酬及解除劳动关系补偿金。工人们多次讨薪无果后,采取堵门、拉横幅等方式讨薪。

在工作现场,工人们带着愤懑要求讨回血汗钱。企业负责人面露难色:“我不是故意拖欠,实在是资金周转困难。”

了解双方情况后,工作人员提出“调解+司法确认”方案。一名工人代表质疑:“司法确认是啥?别糊弄我们!到时候签了字对方耍赖,钱还是拿不到。”此时,有一位工人代表大声喊道:“司法确认是啥?别糊弄我们!名字签了,到时候对方耍赖不认账,我们的钱一样拿不到。”

法官现场向工人们解释:“各位,调解不是退让,不是妥协,而是高效止损。司法确认后协议等同判决书,若企业到期不付钱,法院可直接强制执行。”工人们听

后,有人交流意见,有人点头认可。“既然这种方式又快又踏实,那就听法官的,走调解!”最终,双方同意此调解方式。

调解过程中,法庭与司法所工作人员考虑到58名工人的薪资并不是一笔小数目,企业一方需要时间筹钱,因此先询问工人意见,能否给予对方宽限期。“我们也知道老板的难处,只要他能保证在期限内给我们工钱,我们愿意等!”一名工人代表这样说道。

经过三天的调解,双方最终达成调解协议:企业于7月15日前支付58名工人共94万元薪资。签署协议后,法官引导双方申请司法确认,为承诺加“法律保险”。

(陈文基 林玉榕)