

80天奖励假说没就没? 工会助职场妈妈讨回公道

学习宣传工会法专栏

工会维权在行动

本报讯(全媒体记者许接英 通讯员屈大鹏)在广东,女职工依法生育可享“98天法定产假+80天奖励假”共178天产假。如果公司不予休奖励假,女职工怎么办?近日,省人社厅、省总工会等6部门联合发布第一批劳动人事争议调解典型案例,其中一件由工会律师成功帮助职场妈妈维权调解的案例值得关注。

2023年6月2日,何女士入职某教育科技有限公司,担任教研运营一职,与公司签订了为期三年的劳动合同。2024年6月25日,何女士顺利产下第一胎,公司按规定给予其98天法定产假。然而,在法定产假期满前,公司向何女士发出通知,要求其于2024年9月23日返岗,否则将解除劳动合同。何女士多次与公司协商,希望享受80天奖励假,但均遭拒绝。

无奈之下,何女士于2024年8月29日向广州市劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁,要求公司执行80天奖励假并支付假期工资31920元,同时支付解除劳动合同经济补偿30000元。

广州市劳动仲裁委将该案委托给市劳动人事争议三方联合调解中心进行调解,该中心接到调解任务后,立即指派工

会律师接手此案。

工会律师在调解中发现,该公司对80天奖励假的法律规定存在误解。该公司认为奖励假仅为广东省地方性规定,而公司注册地在省外,无需执行;即便给予奖励假,也应按注册地城市规定的60天执行;且坚称奖励假可给可不给,98天产假结束,何女士就必须返岗。而何女士则据理力争,强调虽公司注册在省外,但自己在广州工作,公司应遵循《广东省人口与计划生育条例》,给予80天奖励假并支付奖励假工资。

针对公司的错误认知,工会律师展开专业释法工作。一方面,引用《中华人民共和国劳动合同法实施条例》明确指出,劳动合同履行地在广州,产假属于劳动保护范畴,应按广州相关规定执行;只有当公司注册地标准高于劳动合同履行地标准,且双方有约定时,才按注册地规定执行。本案中,省外城市奖励假规定天数少于广州,何女士应享受80天奖励假。另一方面,着重强调《广东省人口与计划生育条例》规定的80天奖励假是女职工应享有的法定权利,公司无权擅自剥夺。

此外,工会律师察觉到何女士与公司已产生矛盾,双方均有解除劳动合同的意愿,却因顾虑而不愿率先提出。为此,工会律师灵活采用背对背调解方式,分别与双方深入沟通,最终促成双方达成调解协议,并于2024年10月23日通过市劳动仲裁委置换仲



■资料配图

裁调解书,公司承诺于2024年11月10日前,以银行转账方式向何女士一次性支付50000元。此后,公司按时履行了支付义务。

省总工会有关负责人表示,本案中,用人单位对奖励假的错误认知及不合理主张缺乏法律支撑。工会律师通过专业的法律解读与有效的调解,成功化解矛盾,不仅为何女士讨回了公道,更为广大女职工在“三期”期间维护自身权益提供了具有价值的参考范例。

《工会法》知识学习问答

问:哪些单位可以组织工会?

答:《工会法》第三条规定,在中国境内的企业、事业单位、机关、社会组织中以工资收入为主要生活来源的劳动者,不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度,都有依法参加和组织工会的权利。

2021年修正的《工会法》扩大了基层工会组织的覆盖面,明确规定社会组织中的劳动者有依法参加和组织工会的权利,将工会组织以及工会工作的覆盖面由“企业、事业单位、机关”扩展为“企业、事业单位、机关、社会组织”。虽然《工会法》的适用范围包括机关,但就《工会法》的内容来说,能够适用于机关工会的规定不多,因此《工会法》第五十七条授权中华全国总工会会同有关国家机关制定机关工会实施本法的具体办法。本法中不适用于机关的一些规定,尤其是有些条文明确规定了适用于企业、事业单位、社会组织的,在制定实施办法时也不能再扩大到机关。

问:工会的作用和意义是什么?

答:《工会法》第三条规定,工会适应企业组织形式、职工队伍结构、劳动关系、就业形态等方面的发展变化,依法维护劳动者参加和组织工会的权利。此条是2021年修正的《工会法》落实党中央对工会改革的新要求新增的规定,明确了新就业形态劳动者参加和组织工会的权利,有利于保障货车司机、网约车司机、快递员、外卖配送员等新就业形态劳动者的合法权益。

第五条规定,工会组织和教育职工依照宪法和法律的规定行使民主权利,发挥国家主人翁的作用,通过各种途径和形式,参与管理国家事务、管理经济和文化事业、管理社会事务;协助人民政府开展工作,维护工人阶级领导的、以工农联盟为基础的人民民主专政的社会主义国家政权。

(来源:中国法律出版社)

企业以上班饮酒等为由辞退保安引纠纷

律师:被炒劳动者需举证未达严重违规违纪程度

本报讯(全媒体记者徐亚辉 通讯员谭英万)“我在这工作了20年,算是老员工了,没有功劳也有苦劳。现在上有老下有小,每个月得还房贷,正处于生活压力大的年纪,公司就这样把我辞退,太没人情味。”近日,东莞一工厂职工冯先生向记者反映,自己被公司以“上班期间饮酒和让同事代打考勤卡”为由单方面解除劳动合同。

员工辩称系吃饭时少量喝酒 让同事代考勤事出有因

据冯先生讲述,他于2005年8月15日入职东莞某公司,从一线保安员做到保安组长,在该公司工作至今已有20年,于2010年与公司签订了无固定期限劳动合同。

今年4月11日,公司以冯先生上班时间在岗喝酒及要求同事代打考勤卡为由,要求单方面无偿与冯先生解除劳动合同,并于当月18日向全公司员工发布了严重违纪行为通报。该通报中的事件描述显示:冯某于夜班期间在工作场所喝酒,且酒后上班。同时,还存在多次要求同事代其打考勤卡,以伪造考勤记录的行为。公司处理方式:无偿与其解除劳动合同、不再重新招用。

对此,冯先生向记者表示,自己的确在工作场所喝酒的行为,但都是在吃饭时间,且只喝了少量,达不到酗酒程度,也没有影响到正常工作,更没因此给公司造成损失。关于要求同事代其打考勤卡,冯先生解释称,确有过几次让同事代为打考勤卡,但并不是有意旷工,基本是在上下班时间的一两个小时内有事外出的情况。“有时候提前

告知过直属领导,领导也默许了。”冯先生说。

在冯先生提供的该公司2024年2月发布的《员工手册》上,记者看到,第五章员工考勤管理有明确规定:员工未出勤(包括休息、请假、旷工等情形),但又有考勤打卡记录者,属于欺骗公司的行为,公司有权以严重违规违纪为由解除其劳动合同关系,且无需支付经济补偿及相关赔偿款项。仅有第十章员工劳动纪律与行为守则的一条规定与饮酒相关:员工有吸毒、酗酒、赌博、偷窃、敲诈勒索等行为,视为严重违反公司规章制度,公司有权作出解雇处理。对于员工上班时间喝酒的行为,该手册未有详细处罚规定。

冯先生表示,他始终认为公司是违法解雇,且自己的行为并未达到严重违规违纪的程度,所以他一直没按公司要求办理离职手续,也因此没法领取失业保险金。

若违纪行为未达严重程度 律师建议劳动者积极举证

北京市东元(深圳)律师事务所律师唐海洋告诉记者,从上述案例情况来看,公司《员工手册》未对“上班时间少量饮酒”作出明确界定与处罚规定。冯先生称在吃饭时间少量饮酒且未影响工作,“在没有明确法律规定或行业惯例表明保安组长岗位上吃饭时少量饮酒即属严重违纪的情况下,仅以此为辞退冯先生,缺乏充分法律依据和制度依据。”唐海洋说,“从常理来看,有部分工作岗位是应该滴酒不沾,比如操作设备、驾驶、高空作业等等,具体要从劳

动者的岗位职责去进行界定。”

对于冯先生让同事代打卡考勤行为,唐海洋表示,此举形式上违反了该公司《员工手册》的相关规定。“冯先生若能举证是因公事外出或提前告知并获领导默许,则不属于严重违规违纪。这也是仲裁裁决能否支持其主张的关键。”

唐海洋建议,劳动者应积极收集能证明自己主张的证据,与企业协商,若协商不成,可向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,维护自身合法权益。“企业的规章制度如果是经过民主公示程序产生的,那么法律还是会按照制度文本的规定来进行评价。”唐海洋补充道。

关于冯先生被辞退事件,记者联系了冯先生所在公司的保安部主管胡先生。他告诉记者,冯先生在岗位上只喝少量酒、没有影响工作是事实,但他在岗位上喝酒的行为违反了公司安全管理相关规定,一开始仅是对他作降职处罚,真正辞退他的原因是因为让同事代打考勤卡的行为,这直接违反了公司的员工手册相关规定。“据公司法务部查出,他一共有6次代打卡的行为,其中有2次是以家里有事为由,口头向我请假,我是允许了。至于因为公事原因代打卡,可能是之前疫情期间的情况了。”胡先生补充道。

“现在我已失业一个多月,目前靠打零工为生,希望能和公司协商解决,但公司不同意,让我走法律途径。”冯先生说,目前他正申请劳动仲裁。记者将持续关注该事件进展情况。