

企业拒付生育奖励假工资 工会律师助女职工打赢官司

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)用人单位以经营困难为由逃避承担法定生育保障责任,工会律师助力女职工成功维权。近日,广州市南沙区人民法院审结这样一起劳动争议纠纷案,判决某企业支付女职工郭某生育奖励假工资及解除劳动合同经济补偿合计11万余元。

郭小姐于2015年9月7日入职南沙区某咨询公司工作,在职期间与公司先后签订三次劳动合同。双方最后一次签订的是无固定期限劳动合同,约定郭小姐担任财务经理一职,工资构成为基本工资2100元+岗位工资+工龄工资+绩

效工资+0投诉奖励+业务提成+全勤奖金。2021年,郭小姐怀孕后,于同年11月申请休产假。公司按规定给予其98天法定产假。然而,在法定产假期满后,公司认为郭小姐具有享受生育津贴的资格,80天奖励假应当由社保基金支付生育津贴,公司无支付生育奖励假工资的义务。郭小姐多次与公司协商,均遭拒绝。2022年6月20日,郭小姐以未足额支付工资为由向公司提出解除劳动合同。公司回复同意解除,但拒绝支付奖励假工资和解除劳动合同经济补偿。

“本案经过仲裁和法院一审,争议的焦点在于公司是否需要支付产假期间的奖励假工资,未足额支付奖励假工资是否构成未足额支付工资,是否可主张被迫解除劳动合同的经济补偿。”工

会律师、广东丰信律师事务所律师林诗表示。

法院经审理认为,根据《广东省人口与计划生育条例》及《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》的相关规定,女职工依法享受产假及奖励假,且在此期间应照发工资,不影响福利待遇。某咨询公司未足额支付郭某奖励假工资,属于未及时足额支付劳动报酬的情形。郭小姐以此为由提出被迫解除劳动合同,符合法律规定,某咨询公司应支付其解除劳动合同的经济补偿。

最终,法院判决80天奖励假工资应由用人单位按产假前12个月平均工资标准支付,共29089.34元;支持郭小姐解除劳动合同并主张经济补偿83319.18元的诉求。

广州市人社局首次发布 劳动保障监察指导案例

本报讯(全媒体记者彭新启 通讯员穗人社宣)近日,广州市人社局首次发布10个劳动保障监察指导案例,为全市劳动保障监察执法提供“法治教科书”和“执法风向标”。据悉,指导案例选自2025年广州市劳动保障监察案例评选会专家评审的优秀案例,案例聚焦恶意欠薪、工程建设领域用工制度、劳务派遣、招工陷阱等问题,直面当下劳动用工领域突出的难点、痛点。

案例1: 施工单位被强制执行清偿工人工资

2023年9月,广州市海珠区某公寓装修工程项目发生工人聚集讨薪事件。经核查,该项目未在住建部门报建,涉嫌违建。施工总承包单位未落实工人工资保证金、农民工工资专户、工人实名制管理等制度,造成工人工资底数不清,人工费用和工程款难以剥离。分包单位设立空壳公司参与施工,项目实际控制人拒不配合纠纷处置,导致核实欠薪、督促施工总承包单位履行工资清偿责任等环节面临极大阻力。

人社部门依法对施工总承包单位和2家分包单位进行了行政处罚,并将2家分包单位列入拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单;对建设单位作出责令清偿的行政处罚,并通过法院强制执行,清偿了被拖欠的工人工资。

案例2: 技校套路求职者贷款培训被责令退费

广州市白云区某职业技能培训学校“套路求职者贷款培训”。经白云区人社局核查,该学校用关联企业A公司名义在求职网站发布虚假招聘信息(另案处理),超出办学许可范围(西式面点师4-5级)开展了咖啡奶茶制作培训,部分学员通过小额贷款机构申请贷款缴纳培训费。最终区人社局责令该学校退还超出许可范围擅自开展职业技能培训所收培训费用,并作出行政处罚。

人社部门指出,“招转培”“培训贷”行为侵害劳动者就业权益,扰乱了人力资源市场秩序。该案件的处置,保障了受害者权益,改善了人力资源市场秩序,并推动全区开展“招转培”专项整治行动,为市场主体招工和劳动者高质量充分就业提供法治、公平的市场环境。

以案说法

连续工作超8小时闭眼休息3分钟,违规吗?

■全媒体记者许接英 通讯员吴媚

【案件回放】

2021年3月,余某入职品某公司任店长,负责管理该公司位于某广场的门店。2024年9月26日,品某公司区域经理通过微信告知余某“工号于当日删除”。双方均确认劳动关系于当日解除。

品某公司主张余某存在工作管理失职行为,具体包括:2024年9月某日,余某在工作时间、店内尚有顾客购物的情况下,公然坐于收银台睡觉,被商场工作人员发现投诉至品某公司微信对接群;2024年8月某日,余某管理的门店在营业时间内关闭店门,严重违反商场管理制度,进而严重影响品某公司品牌形象,致使其不能顺利在该商场继续租赁,发生严重损失,故品某公司依据责罚规定解除与余某的劳动合同合法。

余某则主张,2024年9月某日被商场人员投诉一事确实存在,但其从早上9点30开始上班至晚上10点30分下班,当天门店所有工作均由其一人完成。当天上班已超过8小时,出现生理性疲惫,因为工作太累,坐在凳子上歇了一会,实际没有睡着。且品某公司也无证据证明自己没有接待客人,客人进来时自己有接待,只是太累就坐了一下,闭眼休息了3分钟而已。至于2024年8月某日闭店一事,是当日店内仅一名店员,其上厕所期间短暂关门。

余某认为品某公司与自己解除劳动合同关系违法,故向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,请求品某公司支付工资差额、住房补贴及违法解除劳动合同赔偿金,劳动仲裁委支持了余某的诉求。品某公司不服,诉至法院。

【法院判决】

广州市南沙区人民法院审理认为,2024年9月某日余某在品某公司处已连



■资料配图

续工作超过8小时。在此期间,品某公司未有证据证明显示其有安排人员可临时顶岗和替岗,给予余某合理休息时间的情况。在连续工作超8小时的情况下,余某身体出现疲惫,闭眼休息是正常生理现象。品某公司虽提供了视频,但该时长为2秒的视频仅显示余某手扶着头闭着眼靠在背板上,不足以证明余某处于长时间睡眠状态,也未能显示影响门店正常的销售工作和造成直接经济损失。

至于品某公司主张的余某在管理门店的营业时间内关闭店门,但根据品某公司提供的微信群聊记录,商场人员询问为何店铺关门时,余某回复“厕所”。余某已对关店原因作出合理解释,并非无故关闭店门。

综上,余某上述行为并非严重过错,品某公司未对此作出警告或者其他处分,且品某公司亦无证据证明余某带来了严重损失,品某公司据此解除与余某

的劳动合同,缺乏事实及法律依据,构成违法解除劳动合同,依法应向余某支付违法解除劳动合同赔偿金。

法院一审判决:品某公司向余某一次性支付工资差额217.2元、住房补贴3000元、违法解除劳动合同赔偿金49572.24元,并驳回品某公司的全部诉讼请求。该案适用小额诉讼程序审理,判决现已生效。

【法官说法】

承办法官表示,休息权是宪法赋予劳动者的基本权利,即使在工作日内,用人单位也应当安排适当的间歇时间满足劳动者就餐和短暂休息的需要。忽视劳动者休息权,一味追求工作效率,企业得到了短期的利益却难以获得长期的发展。因此,企业需积极转变经营理念,主动维护劳动者休息权,才能推动劳动者从“更多工作”向“更优工作”转变,助力企业实现高质量发展。

《工会法》知识学习问答

问:各级政府如何保障工会参与政治的权利?

答:《工会法》第三十五条规定,县级以上地方各级人民政府可以召开会议或者采取适当方式,向同级工会通报政府的重要的工作部署和与工会工作有关的行政措施,研究解决工会反映的职工群众的意见和要求。各级人民政府劳动行政部门应当会同同级工会和企业方面代表,建立劳动关系三方协商机制,共同研究解决劳动关系方面的重大问题。

(来源:中国法律出版社)