

6员工遭遇“裁员+工龄清零” 工会法律援助维权

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)遭遇“经济性裁员”,在原单位的连续工龄也要被“清零”?在工会律师的法律援助下,6名劳动者最终通过劳动仲裁成功维权。

据悉,该6名劳动者原为广州某信息科技公司职工,2022年,被公司安排入职现单位。在从某信息科技公司离职时,6名劳动者均未获得任何经济补偿。

2024年,现单位在未提前30天告知劳动者的情况下,以生产经营发生严重困难为由进行裁员。现单位认为属于经济性裁员,且补偿方案的工龄年限从入职现单

位时起算,不计算在广州某信息科技公司期间的工龄。

6名劳动者不认同工龄年限的计算方式及补偿金额,认为现单位存在违法解除劳动合同的情形,遂向广州市劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁,要求确认在广州某信息科技公司的工作年限合并计算至现单位,并要求广州某信息科技公司、现单位和现单位的总公司连带支付违法解除劳动合同赔偿金和应休未休年假工资差额。

在向广州市总工会求助后,工会指派工会律师、广东芳华律师事务所律师许文华作为劳动者提供法律援助。工会律师先后与6名劳动者沟通,深入了解案情和仲裁请求,整理证据材料,分析相关事实依

据和法律依据,并在2024年4月先后协助6名劳动者进行现场开庭和异步庭审。

工会律师指出,用人单位进行经济性裁员,必须符合相关法律规定并完成相关法定程序,否则构成违法裁员,既损害劳动者的合法权益,又不利于社会稳定和经济发展。

本案中,虽单位主张其因受到有关因素影响导致严重亏损,生产经营发生严重困难,故裁减人员,裁员公告已在微信群发出,并在公示栏贴出,也已告知工会,但并未将相关事宜向劳动行政部门进行报告,且从其提交的证据显示,裁员公告作出并抄送单位工会的时间距离解除6名劳动者劳动合同的时间并未间隔30天,故其程序并不符合法律规定,已构

成违法解除,应根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条、第八十七条规定,向劳动者支付违法解除劳动合同赔偿金。

此外,单位亦未提供充分证据证明6名劳动者是如何入职其单位,其提供的离职证明也印证6名劳动者在入职现单位前在某信息科技公司任职,且工作地点未发生改变,单位应承担举证不能的不利后果。因此,6名劳动者的劳动关系系非因本人原因从广州某信息科技公司处转移至现单位,要求合并计算工作年限的主张应得到支持。

经过工会律师的据理力争,最终,劳动仲裁委支持了6名劳动者的大部分请求。

以案说法

产假工资应由用人单位发放吗?

【案情简介】

李某(女)于2017年5月10日入职于深圳的A公司,担任行政主管一职,双方签订了书面劳动合同,A公司一直为李某正常缴纳社会保险费(含生育保险)。后李某因怀孕待产,向公司申请休产假。经公司批准后,李某自2023年7月19日至2024年2月11日休产假,共计208天。

休产假前,A公司按李某的正常工资标准发放工资至2023年7月,此后便停止支付工资,仅为李某缴纳社保费、公积金至2024年3月。李某多次与公司沟通,要求发放产假期间的工资,但A公司以“已为你缴纳生育保险,产假工资应由生育保险基金支付生育津贴”为由,拒绝垫付或发放。

2024年3月,李某休完产假返岗后,因A公司仍未支付产假期间的工资,李某遂向劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁,要求A公司支付产假期间工资。劳动仲裁裁决支持了李某的请求。

A公司不服该仲裁裁决,向法院提起诉讼,主张其已为李某缴纳生育保险,产假期间的待遇应由生育保险基金按规定拨付生育津贴替代,公司无需再支付产假工资,请求法院驳回李某的仲裁请求。

【法院审理】

法院经审理认为,本案系追索劳动报酬纠纷。首先,女职工休产假期间享受工资待遇是法定权利,受《妇女权益保障法》等法律保护。《深圳市员工工资支付条例》第二十二条第二款规定,员工依法享受产假、看护假、节育手术假等假期的,用人单位应当视为提供正常劳动并支付工资。因此,A公司应按原工资标准(产假前12个月平均工资)向李某支付产假工资。

其次,生育津贴并非直接向女职工支付。《广东省职工生育保险规定》第十七条规定,职工按照规定享受的生育津贴,由用人单位按照职工原工资标准先行垫付,再由医疗保障经办机构按照规定拨付给用人单位。因此,即使用人单位已为女职工缴纳生育保险,也不能免除其支付产假



■资料配图

工资的法定义务。本案中,A公司可在依法支付产假工资后向医疗保障经办机构申请拨付相应生育津贴。

综上,法院判决A公司按李某产假前12个月平均工资向其支付产假工资。该判决已生效。

【法官提醒】

对女职工而言,生育津贴与产假工资不可兼得,领取原则为“就高不就低”——生育津贴高于职工原工资标准的,用人单位应当将生育津贴余额支付给职工;生育津贴低于职工原工资标准的,差额部分由用人单位补足。国家实行生育保险制度,旨在保护女职工生育时从国家和社会获得物质保障的权利,并不代表免除用人单位在女职工生育时应承担支付产假工资的法定义务。

保障女职工产假权益是法律要求,也是助力构建“生育友好型社会”的重要举措。用人单位应准确理解法律规定,及时足额支付产假工资,不得无故拖欠或降低标准。对女职工而言,若遭遇用人单位拖欠产假工资的情况,应注意留存劳动合同、工资流水、产假审批单、沟通记录等证据,通过友好协商、工会调解、劳动仲裁、诉讼等合法途径维护自身权益。

【法条链接】

《妇女权益保障法》第四十八条规定:用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资和福利待遇,限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务,辞退女职工,单方解除劳动(聘用)合同或者服务协议。女职工在怀孕以及依法享受产假期间,劳动(聘用)合同或者服务协议期满的,劳动(聘用)合同或者服务协议期限自动延续至产假结束。但是,用人单位依法解除、终止劳动(聘用)合同、服务协议,或者女职工依法要求解除、终止劳动(聘用)合同、服务协议的除外。用人单位在执行国家退休制度时,不得以性别为由歧视妇女。

《女职工劳动保护特别规定》第八条规定:女职工产假期间的生育津贴,对已经参加生育保险的,按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付;对未参加生育保险的,按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。女职工生育或者流产的医疗费用,按照生育保险规定的项目和标准,对已经参加生育保险的,由生育保险基金支付;对未参加生育保险的,由用人单位支付。

(林莲颖 张琳岚)

养护工上班身体不适 提前下班休息时猝死 算不算工伤?

本报讯 一员工在上班期间身体不适,提前下班休息竟在宿舍猝死,这种情况下能被认定为工伤吗?家属和人社局各执一词。

张伟是某绿化公司的绿化养护工,工作时间为早7时至下午5时。2022年10月3日,张伟在上班期间感觉身体不适,提前下班返回住处休息。

次日,同事发现张伟躺在卧室房间地板上已死亡。居民死亡医学证明(推断)书载明张伟死亡时间为10月4日0点,死因为心脏性猝死。根据司法鉴定意见书,张伟系急性自发性(高血压性)脑出血而快速死亡(猝死)。

2023年2月15日,家属向人社局提交工伤认定申请。公司提出书面工伤认定意见书,认为张伟在住处被发现死亡,并非在工作时间与工作岗位上,不构成视同工伤。

2023年4月13日,人社部门作出《不予认定工伤决定书》,认定张伟不符合《工伤保险条例》第十四条、第十五条认定工伤或者视同工伤的情形,现决定不予认定或者视同工伤。

家属不服,起诉至法院。

一审法院认为,《工伤保险条例》第十五条第一款规定:“职工有下列情形之一的,视同工伤:(一)在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的;……”但是,在工伤认定上,还应兼顾与用人单位、社会保险基金之间的利益平衡,不能无限制、无原则地扩大。本案中,张伟虽然在上班期间感觉身体不适,但是其提前下班后没有直接去医院进行检查治疗,而是返回住处休息,其状态已属于下班范畴,不属于工作时间。

综上,张伟之死亡并不具备在工作时间、工作岗位突发疾病的紧急性和在岗性特征,也非工作时间直接送医院或者经医疗机构当场抢救在48小时内死亡,不属于《工伤保险条例》第十五条第一款第(一)项“视同工伤”的情形。一审判决驳回家属的诉讼请求。

家属不服,提起上诉。二审判决:驳回上诉,维持原判。(深圳工)