

产假奖励假共缩水95天,女职工告赢公司

法院判令公司足额支付相关工资及经济补偿

本报讯(全媒体记者王艳 通讯员袁小燕 陈锦波)近日,东莞市中级人民法院审结一起劳动争议案件,判令当事公司向女职工足额支付产假工资差额及经济补偿,依法维护女性劳动者合法权益。

罗女士系快某公司东莞分公司(以下简称“东莞分公司”)女员工,双方已签订书面劳动合同。2023年4月初,罗女士剖宫产生下2个孩子,疾病诊断证明书显示,按难产休产假。根据《广东省人口与计划生育条例》第三十条以及《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》第十一条的规定,罗女士依法享受产假和奖励假共计223天。但是,罗女士的公司只批准其休产假共128天。产假期间,罗女士多次向东莞分公司申请休产假和奖励假,人事却告知公司没有奖励假制度,不予批准,只能请事假(无薪)。后罗女士申请事假36天。

罗女士休产假期间,东莞分公司仅支付了产假工资,未支付奖励假工资。罗女士2023年10月23日返回东莞分公司上班后,多次请求该公司支付奖励假工资,均被拒绝。

2024年6月30日,罗女士向公司递交《被迫解除劳动合同通知书》,以东莞分公司未依法支付产假工资等为由,解除劳动



合同。经过劳动仲裁及一审程序后,罗女士依法向东莞市中级人民法院提起诉讼。

东莞市中级人民法院经审理认为,根据罗女士提交的疾病诊断证明书、出生医学证明,并结合相关规定可知,罗女士享受产假和奖励假共计223天,公司都应该支付工资。东莞分公司未依法向罗女士支付奖励假工资,属于未足额向劳动者支付劳动报酬的情形。

法院判决东莞分公司向罗女士支付产假工资差额、奖励假工资以及被迫解

除劳动合同的经济补偿,快某公司对东莞分公司的债务承担补充清偿责任。

该案承办法官陈锦波表示,生育保障体系的完善是优化人口结构的重要支撑,而女职工生育权益的有效保障是其关键环节。我国已构建以《中华人民共和国社会保险法》《女职工劳动保护特别规定》等为核心的女职工生育保障体系,企业应当主动践行社会责任,自觉维护女职工在孕期、产期、哺乳期的合法权益,方能稳定队伍,塑造良好形象。

搬迁遇“危机”?快速调处见“转机”

广州市白云区嘉禾街综治中心“一站式”化解公司搬迁劳动争议

本报讯 近日,广州市白云区嘉禾街综治中心依托“一站式”矛盾纠纷化解平台,快速调处一起因公司搬迁引发的劳动争议,为劳动者追回“N+1”经济补偿金。

据悉,劳动者王某在嘉禾街某科技公司工作近三年,工作勤恳深受认可。此前,公司因战略调整计划搬迁至外市,曾向王某承诺保留本地分公司并任命其为负责人。王某基于信任选择留任。

不料,公司突然变卦,通知撤销本地分公司、全员随迁外市,若王某不随迁则要求其立即办理交接离职,且拒绝支付

“N+1”经济补偿,仅愿给予少量补偿。因已在本地安家无法随迁,王某与公司多次沟通无果后,向嘉禾街综治中心申请调解。

接到调解申请后,嘉禾街综治中心立即启动“一站式”矛盾纠纷化解机制,嘉禾司法所第一时间指派值班律师介入调解。

值班律师了解到,该公司因股东矛盾陷入经营困境,且对相关劳动法律规定存在误解,认为口头通知搬迁即履行了法定义务。值班律师现场开展普法释法:公司整体搬迁属于“客观情况发生重

大变化”,导致劳动合同无法继续履行,依法应支付经济补偿金。同时,公司未提前30天书面通知解除合同,还需支付代通知金,即“N+1”补偿于法有据。律师还从企业诚信经营角度出发,指出公司违背承诺的行为不仅伤了员工心,也不利于企业口碑。

在律师的讲解和疏导下,公司方认识到自身行为的不妥与违法之处。最终,双方当场达成一致,签署调解协议:公司一次性支付王某“N+1”经济补偿,王某配合完成工作交接。(白云政法)

以案说法 承包单位违法分包,谁来支付欠薪?

■全媒体记者徐亚辉 通讯员谢伟鑫

【案情回放】

2022年,某建筑公司作为总承包方,在承接了某工程后,将该工程劳务分包给某劳务公司。陈某作为某建筑公司该工程的劳务承包人,又将该工程部分分包给温某进行实际施工。张某等19名工人受雇于温某在该工程工地施工。2023年,工资发放开始出现异常,部分工资迟迟未发,已发放的款项也与工人实际工作量难以对应。张某等人多次追讨无果,遂申请劳动仲裁。仲裁裁决,某建筑公司向张某等19名工人支付工资合计187080元。某建筑公司不服,提起诉讼,主张其已向分包单位支付费用,与张某等人不存在直接

劳动关系,请求判令无需支付。

韶关市新丰县人民法院经审理认为,某建筑公司将工程转包给第三人陈某、陈某又将部分工程分包给自然人温某,张某等人受雇于温某并在该项目提供劳动,双方已形成劳务关系。某建筑公司将工程分包给个人的行为属于违法转包、分包,根据《保障农民工工资支付条例》《广东省工资支付条例》的相关规定,违法分包链条中,具备用工主体资格的发包方应对承包人拖欠的工资承担先行支付责任。虽然某建筑公司提交了其向分包单位付款的记录及部分工资发放表,以证明其已履行支付义务,但其作为总承包单位,既未按照规定开设农民工

工资专用账户,也未建立规范、清晰的工资支付台账,未对分包单位劳动用工及工资发放进行有效监督,且提供的工资发放记录与银行流水无法一一对应。某建筑公司作为总承包单位应承担相应的法律后果。法院遂判决,驳回某建筑公司全部诉讼请求,限期支付张某等19人工资共计187080元。

【法官提醒】

该案承办法官提醒,工程总承包单位不得将工程违反规定发包、分包给不具备用工主体资格的组织或个人,否则导致拖欠农民工工资的,由总承包单位承担连带清偿责任。

劳动法律法规Q&A

Q:职工可享哪些工伤预防的权利?

A:有权要求用人单位依法参加工伤保险,足额缴纳工伤保险费。有权了解作业场所及工作岗位存在的危险和有害因素、事故防范和应急措施。有权获得保障自身安全、健康的劳动条件和劳动防护用品。有权对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业予以拒绝。有权在直接危及人身安全的紧急情况下(对生命安全和身体健康造成直接的重大威胁)停止作业和紧急撤离。有权对用人单位危害生命安全和身体健康的行为提出批评、检举和控告。作业环境存在职业病危害因素的职工有权获得职业健康检查。

Q:一级至四级伤残职工可享哪些工伤待遇?

A:职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的,保留劳动关系,退出工作岗位,享受以下待遇:(一)从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金,标准为:一级伤残为27个月的本人工资,二级伤残为25个月的本人工资,三级伤残为23个月的本人工资,四级伤残为21个月的本人工资;(二)从工伤保险基金按月支付伤残津贴,标准为:一级伤残为本人工资的90%,二级伤残为本人工资的85%,三级伤残为本人工资的80%,四级伤残为本人工资的75%。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的,由工伤保险基金补足差额;(三)工伤职工达到法定退休年龄并办理退休手续后,停发伤残津贴,按照国家有关规定享受基本养老保险待遇。基本养老保险待遇低于伤残津贴的,由工伤保险基金补足差额。

Q:五级、六级伤残职工可享哪些工伤待遇?

A:职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的,享受以下待遇:(一)从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金,标准为:五级伤残为18个月的本人工资,六级伤残为16个月的本人工资;(二)保留与用人单位的劳动关系,由用人单位安排适当工作。难以安排工作的,由用人单位按月发给伤残津贴,标准为:五级伤残为本人工资的70%,六级伤残为本人工资的60%,并由用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的,由用人单位补足差额。

Q:七级至十级伤残职工可享哪些工伤待遇?

A:职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的,享受以下待遇:(一)从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金,标准为:七级伤残为13个月的本人工资,八级伤残为11个月的本人工资,九级伤残为9个月的本人工资,十级伤残为7个月的本人工资;(二)劳动、聘用合同期满终止,或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的,由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金,由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

(来源:人社部)