

产假工资远低于核发的生育津贴,但公司只愿支付与其实际工资相同部分,她们选择通过法律维权——

当两名女工的生育津贴被截留之后……

阅读提示

近日,四川乐山发生两起生育津贴纠纷案件,一企业两名女职工不仅未能全额追回应得的津贴差额,还因此与公司解除了劳动关系。专家认为,相关部门应警惕生育津贴被企业“截留”的现象。生育津贴待遇的真正落地落实,还需要相关规定进一步明确,相关部门持续发力。

本报记者 李娜 本报通讯员 潘文苑

“虽然不甘心,但诉讼周期太长了,实在耗不起。”就在上个月,在历时105天的追索后,蒋慧考虑再三,只好和前同事胡婉丽一样,放弃了对全额生育津贴的争取,选择庭前调解,在接受公司给出的补偿方案的同时,主动与公司解除了劳动关系。

我国法律明确规定,生育津贴是女职工按照国家规定享受产假或者计划生育手术休假期间获得的工资性补偿。但现实中,一些企业以足额发放产假工资为由,自行截留女职工生育津贴差额部分,用于平衡内部其他较高工资岗位人员的生育性补助。仅在过去半年时间里,四川乐山便发生了两起类似的女职工生育津贴纠纷,并引发社会关注。

生育津贴到底是发给单位还是发给个人?企业有没有权利扣发并自行使用?针对这些问题,《工人日报》记者进行了深入采访。

被“截留”的生育津贴

2020年,蒋慧入职乐山市一家连锁超市任收银领班,每月工资3100元。2024年1

月,其顺利分娩二胎。3月,应企业要求向辖区医疗保障服务中心提交生育津贴申报材料。根据区医疗保障服务中心向蒋慧提供的《生育津贴核定单》显示,其津贴计算可享受天数173天,生育津贴总额35214.41元。可实际上,蒋慧只拿到产假工资11676.66元。

“原以为津贴的差额会补发给我,后来却被告知已经发放了产假工资,不会再补。”蒋慧对此心存质疑,恰好在这个时间,她了解到早其生产两个月的同事胡婉丽也在向公司讨要被截留的生育津贴。

“职工生育险是用人单位出钱参保,单位按照职工原工资标准发放产假工资,保障了生育女职工的福利待遇。核发生育津贴超过工资部分,还要兼顾津贴无法覆盖实际工资收入的其他岗位员工的福利保障。”在多次沟通中,蒋慧和胡婉丽所在公司人事部门相关负责人称。

“我们是按照相应的法律法规保证每个职工薪资待遇不变,可能员工理解不了。”针对生育津贴纠纷,该公司人事部门何女士在与《工人日报》记者电话沟通中简要作答后,便不再正面回应。

“我的产假工资远远低于核定发放的生育津贴,但公司只愿意支付实际工资部分,即便通过法律程序,也只争回了部分权益。”蒋慧告诉记者,她最终只争取到1.3万元的部分津贴差额,公司9月20日前补发。和她有着同样遭遇的还有胡婉丽,今年5月时胡婉丽申请劳动仲裁,最后通过调解达成协议,公司在产假工资基础上,补充支付部分津贴,双方解除劳动关系。

“在企业面前,劳动者还是相对弱势,走仲裁和诉讼都是一条不归路,工作肯定是保不住的,还要考虑时间和经济成本。”蒋慧坦言,虽然感到无奈,但生活还要继续,她们都

不想陷入持久的“官司”里。

未言明的“高低”原则

2012年,《女职工劳动保护特别规定》正式发布,其中第八条明确“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”。

在我国社会保险法第六章生育保险中,特别单列出女职工生育享受产假等情形,可按照国家规定享受生育津贴。

“法律法规中虽有明确,但到底是就高发放还是保障工资底线,不同企业的理解不尽相同。”四川伟旭律师事务所律师、四川省律协劳动和社会保障专业委员会副主任王思慧告诉记者,通常情况下,企业中不同岗位的薪资待遇不同,一些企业为了降低用工成本,会以此为宏观调配职工的生育津贴。”王思慧说。

“不低于生育前工资标准是法律给出的底线,并不意味着企业可以对高出工资标准的差额部分进行截留和再分配。”西南民族大学法学院副院长、四川省法学会劳动和社会保障法学研究会副会长贺玲认为,国家通过社会保险立法,对生育职工给予经济、物质等方面帮助,已经在一定程度上平衡了用人单

位生育费用负担。因此,即便核发的生育津贴高于产假工资,用人单位应从保护女职工生育权益出发,遵照法律法规条款,代收后执行全额支付。

呼吁地方法规进一步完善

“应重视女职工生育权益保障中出现的问题,积极营造生育友好的社会环境。”贺玲认为,相关部门应警惕生育津贴被企业“截留”的现象,这将有可能导致企业参加生育保险目的异化,比如出现通过截留女职工生育后的高额社保基金从而获利的情形。因此,在国家法律规定的规定基础上,地方因地制宜出台相应的实施细则,完善法律执行依据,避免类似的截留现象出现,从而避免因此产生劳动争议。

记者采访过程中发现,全国已有多地明文规定了生育津贴的发放原则。比如,《广东省职工生育保险规定》明确,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。《江苏省职工生育保险规定》明确,生育津贴高于其产假或者休前工资标准的,用人单位不得截留。北京市政府网站关于“生育津贴”的政策解读显示,生育津贴高于本人产假工资标准的,用人单位不得克扣。此前四川自贡、绵阳等地也有多起“生育津贴就高补差”的司法案例实践,办理法院明确“截留克扣女职工生育保险待遇,是对女职工合法权益的侵害”。

“生育津贴是国家对生育女职工的特别经济保障,这一点不存在任何争议,确保政策落地落实,需要相关部门进一步发力。”王思慧说。

(应受访者要求,文中两位女职工名字均为化名)

法问

公司单方面提出调岗降薪 未去新岗位报到算旷工吗

本期主持人 本报记者 吴锋思

读者来信

编辑您好!

公司于2022年5月入职某房地产开发公司,与公司签订了为期3年的劳动合同,劳动合同约定我的工作岗位为土木工程师。2024年8月4日,公司人事经理向我出具了一份《调岗通知书》载明,因公司业务发展的需要,把我调到物业部担任客服专员,固定工资降低30%,并应于2024年8月5日到新岗位报到。当天我就向其表示因工作岗位变了,工资也降低了,所以不同意调岗。之后我依然在土木工程师岗位打卡上班,公司也在多个招聘网站发布了招聘土木工程师的信息。

2024年8月8日公司向出具了《解除劳动合同通知书》,公司认为,我不服从公司调岗安排,未按规定的期限去新岗位上班,已连续旷工3日,严重违反公司纪律,公司决定自2024年8月9日起解除与我的劳动合同。

请问,当公司提出调岗降薪时,我有权提出异议吗?公司开除我的行为是否违法?

新疆 刘女士

为您释疑

刘女士您好!

调岗是用人单位行使用工自主权的一种形式,但是,用人单位行使用工自主权应限定在一定的合理范围内,合理合法。劳动合同法第三十五条规定,用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。公司对您的工作岗位进行调整,变更了劳动合同约定的工作内容和薪资待遇,实质上是对劳动合同的变更,应经用人单位与劳动者双方协商一致。在未经您同意的情况下,公司不得单方调整工作岗位和降低固定工资。

用人单位单方调整劳动者工作岗位,牵涉用人单位用工自主权及劳动者权益的平衡,应同时符合以下条件:(1)符合劳动合同的约定或者用人单位规章制度的规定;(2)符合用人单位生产经营的客观需要;(3)调整后的工作岗位的劳动待遇水平与原岗位基本相当,但根据劳动合同法第四十条第一项和第二项,因劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作而被调整岗位,或者因劳动者不能胜任工作而调整岗位的除外;(4)调整工作岗位不具有歧视性、侮辱性;(5)不违反法律法规的规定。用人单位主张调整劳动者工作岗位合法,应承担举证证明责任。

公司对您调岗后,又重新招聘土木工程师的行为,表明公司并不是因为生产经营的客观需要才调岗,并且调岗后您的工资待遇在原岗位基础上大幅降低,并未与原岗位劳动待遇水平基本相当。所以,公司并不能满足上述调岗的条件。公司仅以业务发展为由进行调岗,就调岗后变动工作内容、降低工资数额未作出合理解释,调岗不具有必要性和合理性。您未到新岗位报到,仍在原岗位上班的行为,不构成旷工。所以,公司在未与您协商一致的情形下,以您未到新岗位报到、属于旷工为由作出解除决定,公司构成违法解除劳动合同,公司应向您支付违法解除劳动合同赔偿金。

就劳动者而言,当用人单位未出具书面调岗通知时,应要求用人单位出具。若用人单位单方调岗但不能满足上述调岗条件时,应明确表示拒绝调岗,建议劳动者在原岗位继续工作,提供有效劳动,劳动者不能因被调岗而以旷工方式应对用人单位,以避免用人单位以旷工构成严重违纪为由解除劳动合同。劳动者应及时收集和保存用人单位不合理调岗的证据材料,如岗位调整通知、不同意调岗的回复材料等,也应保存好被调岗后仍然在原岗位工作的相关证据材料。

如果用人单位调整劳动者的工作岗位不能满足上述调岗条件,但是劳动者在新岗位工作后超过一个月未明确提出异议,劳动者之后又以用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件为由要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的,将很难获得法院的支持。

福建金海湾律师事务所合伙人律师 吴运福

北京顺义

“智慧仲裁”提升案件处理效率

本报讯(记者赖志凯)“现在查询案卷时间明显缩短,这也有利于缓解当事人的焦虑情绪,确实方便了不少。”近日,代理律师冯先生在给北京市顺义区仲裁院打电话时表示。冯先生说,通过“仲裁案件实时追踪定位系统”,仅用30秒,工作人员便查询到案件正处于向被申请人邮寄开庭文书的过程中。这是北京市顺义区人社局布局数字赋能提升“智慧仲裁”水平方便职工群众的一个缩影。

今年,顺义区人社局仲裁院打造“仲裁案件实时追踪定位系统”,让仲裁案件有了“数字身份证”。自系统上线以来,顺义区仲裁院案件定位查询效率大幅提升,案卷调取时间减少90%以上,以数字赋能“智慧仲裁”建设。

传统仲裁过程中,案卷受理、立案、送达等环节往往面临流转记录缺失、经办人员不明确、案卷实时位置难以查询等难题。顺义区人社局仲裁院打造“仲裁案件实时追踪定位系统”,大幅提升了案件处理的效率和透明度。

“仲裁案件实时追踪定位系统”能够为立案后的仲裁案件制作“案件号专属条形码”,打印后附在案卷末页。当工作人员进行打印文书、电话通知、邮递寄送等工作时,仅需通过扫描条形码即可将案卷办理进度快速更新至系统。系统则会根据预设的函数自动记录处理时间、责任人员姓名、案卷位置等关键信息,供仲裁员实时查询。

在顺义区人社局仲裁院立案庭,工作人员正通过“仲裁案件实时追踪定位系统”,扫码查阅、记录仲裁案卷相关信息,短短几秒钟,案卷处理时间、责任人员姓名、案卷位置等关键信息就全部呈现出来。这也有助于仲裁员迅速掌握案件情况,提升案件处理效率。

顺义区人社局仲裁院院长卢京爽说:“仲裁员每处理一个案件平均要调出案卷3次以上,我们通过数字建模和函数计算等方式,让仲裁案卷有了专属的‘数字身份证’,缩短了案卷查询的时间,构建了全链条可追溯的案件管理体系。”

公安部

推动道交法修订细化自动驾驶规定

本报讯(记者周倩)近日,公安部交通管理局局长王强在国务院新闻办举行的新闻发布会上介绍,正在推动道路交通安全法的修订,其中对自动驾驶汽车的道路测试、上路通行、交通违法和事故处理相关责任追究等方面,都作出了详细规定。他表示,公安机关充分发挥职能作用,依法保护交通参与者权益,不断适应技术发展需要,积极配合行业主管部门做好管理保障工作。

据介绍,公安机关已累计发放自动驾驶汽车测试号牌1.6万张,开放公共测试道路3.2万公里,有力支撑自动驾驶技术验证和迭代更新。2021年7月,公安部与工业和信息化部、交通运输部联合发文,明确自动驾驶汽车上路开展技术测试与示范应用的主体、驾驶人及车辆、道路测试与示范应用管理、交通违法与事故处理等要求。2023年11月,公安部与工业和信息化部等部门联合出台规定,对经过技术测试、具备量产条件的自动驾驶汽车产品开展准入试点。准入试点后纳入工业和信息化部公告的自动驾驶汽车,可按规规定购买保险、办理车辆注册登记,在限定区域内开展上路通行试点。

公安部积极推进《智能网联汽车运行安全技术要求》等8项国家标准、《智能网联汽车运行安全公共道路测试场景要素及设置要求》等10项公共安全行业标准的起草制定工作。积极联合工业和信息化部等部门,推动建立全国统一的自动驾驶汽车技术标准体系。



我们开学啦

9月2日,江苏省兴化市人民检察院未成年人法治宣讲团的工作人员走进兴化市文峰小学,给学生们讲解法律知识。当日,全国多地迎来2024年秋季学期开学。

新华社发(周社报 摄)

G 说案

找到新工作还继续领“失业金”? 违法,退还!

本报记者 庞慧敏

失业保险金无疑为那些暂时处于失业状态的人提供了一份保障。它不仅是一种经济援助,更是社会对每位成员的温暖关怀。然而,现实中却有少数人在找到新工作后还继续领取失业保险金,殊不知,这种行为是违规的。

近日,广西钦州市钦北区人民法院审结了一起违规领取失业保险金的行政非诉审查案件并作出行政裁定,准予强制执行被执行人重新就业期间领取不符合规定的失业保险待遇及被处罚的行政处罚款。

【案情回顾】

2021年初,龚某在贵港市一家人力资源公司重新找到了工作,本应是生活的新起点,但他却做出了一个错误的决定,在重新就业的同时,继续在钦州市钦北区社会保险事业管理中心领取失业金总计4887元。

面对这一违规行为,钦州市钦北区人力资源和社会保障局(以下简称“人社局”)经核

实后,于2023年11月28日将一纸《劳动保障监察限期改正指令书》送达龚某手中,明确要求其在5个工作日内退回违规领取的失业保险待遇。2024年1月3日,鉴于龚某没有纠正自己的错误,人社局依法作出行政处罚决定,责令龚某退还全部违规领取的失业保险待遇4887元,并对其处以500元的行政处罚款。

对此,龚某却选择沉默,没有在法定期限内退还失业保险待遇。2024年7月5日,该行政处罚决定和行政处罚决定正式生效。2024年5月31日,人社局向龚某发出催告通知书,要求其在规定期限内履行义务。龚某签收催告通知书后,依然选择了无视。据此,人社局依法向钦北区法院申请强制执行,要求强制执行龚某违规领取的失业保险待遇4887元及其作出的行政处罚款500元及加处罚款500元。

【庭审过程】

钦北区法院审理后认为,龚某在2021年1月至4月重新就业期间,同时在钦北区社会保险事业管理中心领取失业保险金,这一行为属于重新就业参保,应当停止领取失业保

险金。然而,龚某未按要求停止领取,构成违规多领社会保险待遇。因龚某在法定期限内未申请行政复议或提起行政诉讼,这些决定已发生法律效力。人社局向人民法院申请强制执行。

【审判结果】

不久前,钦北区法院作出行政裁定:一、

【以案说法】

失业保险金作为社会保障体系的重要组成部分,由失业保险经办机构依法支付给符合条件的失业人员,旨在为失业期间失去工资收入者提供基本生活费用,确保其基本生活需求得到满足。根据社会保险法及相关法律法规,失业人员一旦重新就业,有义务及时向失业保险经办机构报告,停止领取失业保险金。

发现社会保险待遇领取人丧失待遇领取资格后本人或他人继续领取待遇或以其他形式骗取社会保险待遇的,社会保险经办机构应当立即停止待遇的支付并责令退还;拒不退还的,由劳动保障行政部门依法处理,并可对其处以500元以上1000元以下罚款;构成犯罪的,由司法机关依法追究刑事责任。