

产假提前结束、产假工资缩水、灵活就业人员无生育保险——

有女职工的生育保险遭遇“不保险”

本报记者 曹明

产后领取生育津贴,是对职场妈妈非常重要的保障。生育津贴即为产假工资,相当于女职工在生育期间的工资。记者调查发现,有的女职工在领取的路上,却遇到了诸多困难。

生育津贴与工资能否兼得

2023年重庆市第二中级人民法院发布的依法保护劳动者合法权益典型案例中,冯某入职重庆某中心小学从事幼儿教育。双方每年签订聘用合同,冯某最后一期聘用合同期限至2021年8月25日。2021年2月25日,冯某某自然分娩生育,某中心小学仅批准冯某某60日产假。2021年5月6日,冯某某应学校要求到校上班。2021年6月28日,冯某某通过微信群表达出下学期将离职的意愿。在此期间,学校发放了冯某某产假期间工资3200元。2021年7月16日,当地保障局对冯某某生育津贴费用进行结算,结算单确认产假期间为2021年2月10日至2021年6月17日,共计结算费用15294.93元,款项支付至学校后,学校扣除其产假期间上班已发工资3200元后,实际支付冯某某12094.9元。冯某某经仲裁后提起诉讼,要求某中心小学支付其产假期间的劳动报酬。

生育津贴和工资是否可以重复领取?国家医保局待遇保障司解释,生育津贴的功能是参保女职工享受产假期间的替代性工资收入,并不是对女职工发放生育补贴。生育津贴一般支付给参保职工所在单位,由单位向职工支付。对于生育津贴和工资是否可以重复领取,主要涉及用人单位薪资管理等方面,

北京公交警方加大违法打击力度

本报讯(记者周倩)2月17日,北京各火车站迎来春节假期返程高峰。记者了解到,北京市公安局公交总队针对春运返程阶段各时段特点,加强客流动态监测,全面做好安全防范、应急处突等各项工作,督促运营企业落实秩序维护和疏导措施,针对性地加大对违法行为的打击力度,有效维护站区周边秩序。公交总队重点站区协调支队主动联系对接重点站区管委会、各站办及铁路等部门,及时了解春运返程期间铁路运营和天气变化情况。

在北京西站,公交总队北京西站派出所列车集中到达的时间段内,加强重点站点的警力投入,强化对站区进出站口、出租调度站、电动扶梯等人员密集场所的巡逻防控,并合理安排警力,做好秩序疏导工作,特别是加强后半夜的警力投入,全力保障安全。

为最大限度保障旅客人身财产安全,北京西站派出所加强专项打击和联合整治力度,严厉打击拎包扒窃、电信网络诈骗等犯罪活动,严厉打击“黑车”营运、揽客、无照游商、倒卖票证等治安问题。

春运期间,公交总队积极发动群防群治力量,配合做好定点看护、秩序维护、查失寻遗等工作,并投入智能机器人帮助疏导客流、提示安全。在返程阶段,北京公交警方与站区、铁路各单位密切联动,以小时为单位提前掌握高峰时段旅客到发人数、临客车次等信息,协调周边公交线路、地铁站点、摆渡车、高铁快巴线路等运力接驳,鼓励出租及网约车企业引导司机加大运力保障,以此缓解客流压力。

以案说法

以担保、考核等名义向员工收取保证金,有违劳动法

本报记者 刘友婷 本报通讯员 李蕊

上班还要垫付65万元货款?近日,广东珠海市香洲区人民法院审结一起销售人员起诉公司的合同纠纷案件。公司为了规避经营风险,使出制度“连环招”——被拖欠的货款由销售人员垫付,以“保证金”名义交给公司。有员工离职时,仍无法全额追回欠款。

【案情回顾】

2010年7月,许先生入职珠海某生物科技有限公司。作为公司直销部门业务员,他负责公司产品的销售工作,并以公司名义对外签订合同。公司为许先生按期缴纳社保、发放工资。

记者了解到,公司与许先生在多个年度均签订了《营销目标任务书》,约定其客户的销售价与公司内部结算价的差额,在扣税之后作为销售费用归许先生所有。公司为许先生设定每年的销售任务,如果未能完成,则按照未完成差额的1%扣减销售费用。许先生完成任务奖励与年度货款回收率挂钩。该公司《销售人员监管规定》记载,许先

阅读提示

生育津贴和工资是否可以重复领取?产假期间缩水工资谁来补足?灵活就业人员的生育保险如何实现?专家认为,企业要真正体现对女职工的保护和尊重,就应按足额为女职工缴纳生育保险并保障其休产假权益。灵活就业人员的生育保险如何缴纳和发放还需要制度创新。

建议进一步向所在单位咨询。

但法院审理认为,冯某在用人单位要求下到岗工作,有权依法获得劳动报酬,符合按劳取酬的基本原则。至于女职工基于生育保险事实享受生育津贴,二者法律属性不一样,同时享受并不冲突,也不应当互相取代。因此,劳动者要求用人单位支付该期间劳动报酬的,应予支持。

“应当明确,产假未休满就返岗并不是一种值得鼓励的行为。”中国劳动关系学院法学院学术委员会主任沈建峰认为,企业要真正体现对女职工的保护和尊重,最好的做法就是按时足额为女职工缴纳生育保险并保障女职工能全部休满产假及各地现有的奖励产假。“产假维护的不仅是女职工的利益,还有婴儿的成长利益。”

产假期间缩水工资谁来补足

目前,越来越多的女性在职场中发挥自身能力,获得高于用人单位平均工资的收入。因此,实际工资与生育津贴的差额部分,成为部分女职工合法权益受侵害的风险之一。

在“2022年北京工会维护女职工权益十大案例”中曾公布了一起案例。北京的吴女士于2013年入职某医疗设备公司,月薪2万元。产假期间,公司仅支付了24741.8元的生

育津贴。对此,公司说,吴女士2万元的月薪包括:基本工资、职务工资、岗位工资、绩效工资、交通补助、话费补助、全勤奖、工龄工资。因此,在算产假工资时,只应计算2500元的基本工资。多次沟通无果后,吴女士提起劳动仲裁,主张补齐生育津贴与产假期间的工资差额,并同意由工会调解员先行调解。了解情况后,工会调解员向公司详细介绍了工资构成和产假工资的有关法律规定。

根据关于工资总额组成的规定,工资总额由六个部分组成,即计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班工资、特殊情况下支付的工资;计时工资包括实行结构工资制的单位支付给职工的基础工资和职务(岗位)工资。妇女权益保障法第二十七条规定,任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资。此外,根据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。

最终,双方经调解达成一致,用人单位支付吴女士生育津贴与实际工资差额4万元。沈建峰也提醒用人单位,如果因为用人单位漏缴、欠缴、少缴生育保险导致劳动者生育津贴不能达到上年度本单位职工平均工资的,用人单位有补齐义务。

生产前失业能否领取生育津贴

2018年3月,区某入职广州某餐饮公司,入职前已经怀孕。2018年8月,该公司认为区某入职时提供虚假工作经历且存在旷工等情形,在其生产前夕作出辞退决定,双方发生纠纷。当年9月15日,区某顺产生育了小孩,并要求餐饮公司向其赔偿产假工资127800元、哺乳期工资损失149100元等。经审查,公司未能举证区某存在旷工、迟到等情形,区某填写的工作经历也并非虚假。最终法院判决餐饮公司向区某支付产假工资106800元,哺乳期工资损失23640元。

法官解释,女职工在孕期、产期和哺乳期的劳动权益受到法律的优先保护,禁止用人单位无正当理由解除双方的劳动关系。如用人单位存在违法解除行为,除需支付违法解除劳动关系的赔偿金外,还应支付女职工原本在正常劳动关系下依法可获得的产假工资和部分哺乳工资。

随着新业态的发展,越来越多的女性成为灵活就业人员。以前,相较于在职职工,灵活就业的女性无法领取生育津贴。2022年,卫健委等17个部门印发建议,鼓励有条件的地方探索参加职工基本医疗保险的灵活就业人员同步参加生育保险。随后,贵州、浙江等地明确将灵活就业女性纳入生育保险保障范围。

沈建峰认为,灵活就业人员的生育保险目前确实比较欠缺。通过将灵活就业人员纳入生育保险的缴纳和生育津贴的领取范围,对于保障该群体的利益,促进生育具有积极的意义。“但是灵活就业人员缺乏稳定的用人单位,其生育保险如何缴纳、待遇如何发放确实需要制度创新。”



排查餐饮行业消防安全隐患

近日,在上海定西路美食街一家餐饮店内,长宁区消防救援支队消防指导员向厨师讲解灭火毯的使用技巧。

当日,上海市长宁区消防救援支队对辖区内餐饮行业进行消防安全检查,支队消防指导组成员对餐饮店内的消防设施器材、燃气使用、疏散通道、电器线路敷设以及油烟管道内油垢清理等情况进行排查,现场帮扶指导,消除火灾隐患。

新华社记者 方喆 摄

法问

事假没有被批准,未按时到岗算旷工吗

本期主持人 本报记者 张婧

读者来信

编辑您好!

2023年3月,我喜欢的演员在省外城市开办粉丝见面会,因为我之前已经休过年假,于是向单位提交了《事假审批单》请3日事假,可是主管领导没有签字审批。因为着急参加见面会,在未经批准的情况下,我自行休假来到省外,计划回到单位以后再补办休假手续。

其间,主管领导以生产经营需要的原因要求我立即返岗完成工作,但是我已提交了事假审批单,而且见面会还没结束,所以拒绝到岗。事后,单位以旷工为由与我解除了劳动合同。

休假是员工的合法权益,我按规定提出申请,单位没有理由剥夺我的休假权利,更不能因此单方面解除劳动关系,如果提出劳动仲裁,能否得到法律的支持?

青岛 张女士

为您释疑

张女士您好!

首先我们要清晰“旷工”的几种情形:1.未履行请假手续或请假未获得批准而擅自空岗;2.请假期满,不续假或续假未获得批准而逾期不归;3.因突发疾病或不可抗力等情形,未履行请假手续或未按照规章制度的要求履行请假手续无法到岗工作;4.因不满调岗或不服从工作安排,不按时到安排的工作岗位或工作地点工作。

对于第一、第二种情形,可以认定为旷工,用人单位可根据规章制度对员工进行处理。而对于突发疾病或不可抗力导致无法到岗工作的,虽然违反了用人单位管理制度,但属于劳动者因正当理由无法履行请假手续,不宜认定为旷工。除此之外,对于公司调岗后员工还在原岗位工作,是否应认定为旷工,首先要对调岗的合法性、合理性进行审查,再结合员工的出勤情况、实际工作情况等进行旷工的认定,不宜直接以未到调岗后岗位为由认定旷工。

是否批准员工的事假属于用人单位的自主管理范围,目前我国法律法规对事假没有强制性的规定,因此,事假的管理一般遵从用人单位与员工签订的劳动合同或用人单位的规章制度。虽然您提交了《事假审批单》,但用人单位根据实际生产经营需要未批准,您又擅自离岗且经提醒不按时到岗,可以被认定为旷工。劳动合同法第三十九条规定,劳动者严重违反用人单位规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。

值得注意的是,员工应注意恪守诚实信用的原则,尽到勤勉义务,遵守公司的各项规章制度,确有事需请假时,应履行相关的请假审批手续。用人单位则应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务,在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动纪律等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定,并做好公示及告知工作。

山东中苑律师事务所律师 赵琰

养老院未适老化改造被判担责

法院提醒养老机构充分尽到安全保障义务

本报讯(记者卢越)记者2月20日从最高人民法院获悉,最高法发布养老服务民事纠纷典型案例,意在通过司法裁判,规范养老服务的内容,引导养老机构健康运营,依法保障老年人的合法权益。其中一起案例中,养老机构未进行适老化改造造成老年人损害,被判承担相应的责任。

案情显示,马某某入住某养老中心时,该养老中心对其进行身体状况评估,马某某近三个月内无跌倒记录。

某日,马某某在养老中心内通往卫生间的路上跌倒致骨折,经住院治疗愈合。视频资料显示,该养老中心院内有一井盖,位置正对大门进出口,井盖及其下沿明显高于周边地面数厘米,且处于日常通行道路上。马某某主张其系被井盖绊倒致受伤,起诉要求养老中心承担赔偿责任。

审理法院认为,该养老中心未对其经营场所进行适老化改造,其场所内通道上高于地面的井盖对老年人行动构成安全威胁,并导致马某某摔倒受伤,养老中心存在过错。根据其过错程度及对损害后果的参与度,酌定由该养老中心承担60%的赔偿责任。

最高法在该典型案例中阐明,养老机构作为提供养老服务的经营场所的经营者,负有法定的安全保障义务,而且相较于一般经营场所而言,养老机构还应结合养老服务的特殊性、老年人的身体状况,对经营场所进行适老化改造,排查和消除可能对老年人造成危险和妨碍的安全隐患。怠于履行上述义务的,应承担与其过错相适应的侵权责任。

进村入户广泛宣讲铁路法规

老人擅闯铁路封闭区段被制止

本报讯2月18日14时19分,旅客列车K1152次运行至铁路乔司站行宫塘站区内,汇报在宣杭老线发现一名闲杂人员。行宫塘车站值班员随后通过视频监控发现,一名老人正在铁路封闭区段内沿着线路行走,当即通知车站值班人员、杭州工务段及铁路派出所民警上线检查,并在铁路宣杭线K221+870m处找到该名老人。

据了解,该人员系铁路乔司站行宫塘站附近居民李某。当天李某行至铁路沿线发现一块空地,便翻越铁路栅栏网准备开荒种地,没想到进入铁路封闭区段没多久便被制止。铁路工作人员及民警随即对李某进行了批评教育,告知其行为已违反了治安管理处罚法和铁路安全管理条例,任何人擅自闯入铁路封闭区段,不仅会严重影响列车运行秩序,还会带来列车和自身的安全隐患。

今年春运以来,铁路乔司站联合铁路民警全面规范和加强铁路内部及沿线巡防,抽调专职人员对涉铁社区及周边社区开展法治安全宣传教育共11场次,受教育群众1.1万余人次,有效提高了铁路沿线民众的安全意识。(王凯磊)

【以案说法】

劳动合同法第九条规定,用人单位招用劳动者,不得要求劳动者提供担保或者其他名义向劳动者收取财物。

该案中,许先生是在职权范围内以公司名义对外签订货款买卖合同。公司本应当通过法律程序实现对货物买卖合同相对方的债权。合同债权能否最终实际受偿属于公司应承担的正常商业风险。公司通过变相占用员工资金的方式转嫁正常商业风险,违法。

法官提示,当遇到用人单位以担保或绩效考核等名义收取保证金时,劳动者应及时予以拒绝,注重保留证据,维护好个人的合法权益。用人单位应自负经营风险,取财有道,切忌利用自身优势地位从劳动者身上“占便宜”。