

产假未落实、孕期被解约、哺乳期被调岗,这些权益如何保障——

工会出手,保障职场女性特殊权益

@职场女性,工会为你提供专属维权保障

本报记者 郝赫

各级工会女职工组织聚焦女职工所需、所盼、所求,加强女职工权益维护力度,积极探索开展一系列维权服务特色工作,为广大女职工权益提供专属保障。

加强源头参与

积极推动完善女职工权益保障法律法规政策体系,围绕女职工在平等就业、薪酬待遇、生育保护、职业发展等权益实现方面的利益诉求,先后开展《女职工劳动保护特别规定》贯彻落实情况、企业性别平等机制建设、企业用工成本中的性别差异化、帮助职工平衡工作和家庭责任等专题调研,通过提案、专报及参与国家有关政策文件制定等提出政策建议,对加强女职工权益保障提出工会主张。

2023年3月,全国总工会等6部门联合发布《工作场所女职工特殊劳动保护制度(参考文本)》和《消除工作场所性骚扰制度(参考文本)》,从源头上形成对用人单位内部规章制度的规范指引。

在全国总工会和各级工会积极推动下,全国16个省(区)已经颁布了《女职工劳动保护特别规定》实施条例或办法,对女职工产假、“四期”保护、女职工休息哺乳室、卫生费、妇科疾病及乳腺疾病检查等作了细化规定。

深入开展普法宣传

连续多年在全国范围内开展女职工普法宣传月活动,推动妇女权益保障法等法律法规走进基层一线。2023年3月,各级工会女职工组织共开展“情系女职工 法在你身边”普法宣传活动近2万场,覆盖职工329万人。

2023年普法宣传月活动期间,全国总工会女职工部策划推出线上公开学习班,搭建融“精品课程+系列微课+宣传片+案例解读”为一体的学习体系,吸引65万余人参加学习;推动各地依托集体协商、法律监督制度,积极协同政府相关部门开展专项检查。各地工会女职工组织积极开展女职工权益维护典型案例征集发布活动,举办知识竞赛、直播讲座、云课堂、微讲堂等,为女职工提供法律咨询服务。

推进女职工权益保护专项集体合同工作

女职工权益保护专项集体合同,是平等协商和集体合同制度的重要组成部分,是工会维护女职工合法权益、保障女职工特殊权益的重要手段。

主要内容包括女职工劳动权利、同工同酬、工作时间、休息休假、保险福利待遇;女职工劳动保护、“五期”(经期、孕期、产期、哺乳期、更年期)保护、妇科疾病检查、生育保险待遇;女职工的职业教育、技术培训、晋职晋级、参与企业民主管理等权利;促进工作场所性别平等,提供工作家庭平衡支持。

2023年,全国总工会女职工部围绕女职工权益保护专项集体合同开展专题调研,调研显示,全国开展女职工权益保护专项集体协商、推进签订和执行女职工专项集体合同工作情况较好,在切实维护女职工权益方面发挥了重要作用。女职工对女职工权益保护工作的总体评价较高,认为女职工专项集体协商和女职工专项集体合同在改善女职工工资待遇、调节劳动关系等方面的作用较为显著。

推广“一函两书”工作机制

“一函两书”工作机制,是依托和借鉴工会劳动法律监督“两书”制度,结合女职工维权工作实际建立的集提示性和纠偏功能为一体的法律监督工作机制,各级工会女职工组织以此作为监督用人单位落实女职工权益保护法律法规政策的重要载体和手段。

“一函两书”由提示函、工会女职工劳动保护监督整改意见书、工会女职工劳动保护监督处理建议书三部分组成,形成了“提示-警示-转办”的法律监督闭环,有效维护女职工合法权益、保障女职工特殊权益,在推动构建和谐劳动关系中发挥重要作用。

推进女职工休息哺乳室建设

近10年,工会各级女职工组织大力推进女职工休息哺乳室建设,截至2022年9月底,全国建立女职工休息哺乳室的企事业单位工会22.2万个,覆盖女职工2079.9万人。

在推进女职工休息哺乳室建设过程中,各地结合实际,将孕妇休息室、女职工哺乳室建设等规定纳入用人单位女职工劳动保护工作制度、女职工权益保护专项集体合同以及和谐劳动关系建设和模范职工之家建设中,设立专项资金、完善制度机制、规范管理运作、创新工作模式,设置统一标识和设施、开展督导检查、建立爱心地图定位、设置网络课堂,拓展女职工休息哺乳室的功能,更精准服务女职工需求。

目前,“爱心妈咪小屋”“母婴关爱室”“爱心妈妈屋”“阳光家园”等各具特色的女职工休息哺乳室在全国各地企事业单位、工业园区、商务楼宇广泛建立,为孕期、哺乳期女职工提供了安全、卫生、私密的休息哺乳场所,已经成为广受赞誉的工会女职工工作品牌。

建设家庭友好型工作场所

家庭友好型工作场所是指通过制定优化的工作制度,发展有利于职工身心健康的工作环境,支持男女职工平衡工作、家庭和个人生活,让职工能在身心健康的状态下投入工作的工作场所。家庭友好型工作场所要做到对有责任心的男女职工理念态度友好、职业发展友好、生育保护友好、照护支持友好、工作安排友好、职业健康友好。

2021年,全国总工会女职工部在调研基础上,结合各地实践案例,编著出版《创建家庭友好型工作场所指导手册》和绘本,发布宣传片和海报等宣传资料。2023年6月,全国总工会、人社部等5部门在全国范围内联合开展建设家庭友好型工作场所典型案例征集活动,通过案例示范带动用人单位建立健全制度机制,帮助职工平衡工作和家庭责任,推动构建和谐稳定劳动关系。

2023年全国总工会印发《深入推进新就业形态劳动者工会工作三年行动计划(2023—2025年)》,要求紧紧抓住新就业形态劳动者最关心最现实的问题,加强法律保障,提供公益性法律服务。

本案中,工会接到诉求后,依托“五师一室”及时介入,以法律规定为基础,力争行业主管部门支持,充分发挥工会多元调处劳动争议、化解纠纷争议机制和劳动纠纷调解室志愿者的作用,回应解决职工合理诉求,让职工感受到工会就在身边。

彭某哺乳期被违法解除劳动合同获赔偿案

恶意调岗不可为
工会法律援助有作为

【基本案情】

2009年5月15日,彭某入职某公司湖南分公司(以下简称公司)。2019年10月19日,彭某因生育二孩休产假。2020年5月7日,彭某结束产假返回公司上班。2020年5月16日,公司在未与彭某协商一致的情况下,第一次单方调整彭某到某中心负责人事综管工作。彭某多次向公司提出不同意调岗调工作地点,公司宣称不到岗即视为旷工。为避免出现旷工情形,彭某在不同意调岗的前提下,只好前往该中心工作。2020年5月28日,该中心负责人再次单方决定将彭某的岗位调整为园区专员,不再负责人事综管工作。2020年6月16日,公司第三次单方决定变更彭某的工作岗位,意味着尚处于哺乳期的彭某将面临夏季室外工作。2020年6月28日,彭某向公司发函,表明不同意调岗,已返回原岗位上班,并要求安排工作。2020年7月29日,公司以彭某未到指定岗位上班属于“旷工”为由作出《解除劳动合同通知书》。

无奈之下,彭某到长沙市总工会寻求帮助。长沙市总工会认真了解情况,认为该公司涉嫌滥用“用工自主权”侵害哺乳期女职工合法权益,立即指派代理律师办理此案。本案经一裁四审,历时近三年,最终确认公司解除彭某劳动合同违法,并判决公司支付赔偿金101465元。

【典型意义】

《中华人民共和国妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》等法律法规明确加强妇女权益保障,减少和解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难,加强对“四期”女职工的劳动保护。《中华人民共和国劳动法》第十七条规定,订立和变更劳动合同,应当遵循平等自愿、协商一致的原则。

本案是一起女职工哺乳期被“恶意调岗”直至违法解除劳动合同的典型案例。《中华人民共和国法律援助法》确立了国家保障与社会参与相结合的原则,在总则中设立专条对团组织、事业单位、社会组织依法提供法律援助予以确认,在附则中明确了工会等群团组织参照适用法律的相关要求,强化了工会法律援助工作的法律依据,有助于促进工会法律援助融入国家法律援助整体布局。本案中,彭某被侵权后及时向工会反映情况,工会组织提供法律援助,帮助维护女职工特殊权益,充分体现了工会组织在制止用人单位滥用“用工自主权”和维护女职工特殊权益等方面的重要作用。

魏某某流产被拒绝休产假案

工会调处有温度
流产假权益得维护

【基本案情】

魏某某于2021年12月入职湖北省襄阳市某公司导购员(以下简称用人单位)。2023年2月,魏某某怀孕,仍到岗工作。3月魏某某需做流产手术,向用人单位提出休假请求,用人单位答复没有小产假,并要求魏某某自行承担假期工资损失,当月社保也不予缴纳。

魏某某通过热线服务平台进行投诉,襄阳市樊城区总工会接诉后随即展开核查,发现用人单位的行为违反了《女职工劳动保护特别规定》。工会第一时间与用人单位沟通协调,督促用人单位切实保障女职工合法权益,妥善处理好职工合理诉求。用人单位认识到自身问题,很快与魏某某联系,双方当面沟通,用人单位表示将严格落实女职工产假期间的相关权益,依法给予魏某某15天产假,并继续为她缴纳社保。魏某某表示满意后办理了请假手续,此事妥善处理完毕。

【典型意义】

本案是一起侵犯女职工生育相关权益的典型案件。《女职工劳动保护特别规定》第七条、第八条规定,女职工怀孕未满4个月流产的,享受15天产假。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。《中华人民共和国社会保险法》第六十条规定,职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴,用人单位应当按月将缴纳社会保险费的明细情况告知本人。

本案中,用人单位得知女职工流产产后,拒绝女职工提出的休假请求并拒绝缴纳女职工请假当月的社会保险,违反了相关法律法规的规定。工会结合女职工自身情况和用人单位的利益,注重发挥调解工作优势,尽快结案,在维护女职工合法权益的同时为用人单位避免了诉累。

(漫画:李法明)

孟某某孕期被解除劳动合同案

女职工“三期”受保护
用人单位解约莫任性

【基本案情】

孟某某于2017年5月10日入职吉林省吉林市某公司(以下简称公司),劳动合同为期3年。2020年5月9日,劳动合同到期后,公司以疫情期间不便续签为由,未再次签订合同。孟某某继续在该公司工作,工资照常发放。2022年9月孟某某怀孕后,公司通知孟某某双方已经解除劳动合同关系,并将其座椅撤走,拒绝其打卡上班,孟某某遂向吉林省总工会求助。

吉林省总工会核实情况后,立即联系公益合作心理咨询师帮助孟某某疏导情绪,指派值班律师为其提供法律援助。省总工会女职工委员会调解员介绍劳动纠纷的多种解决方式,建议孟某某通过调解方式化解纠纷,要求公司给予相应的经济补偿。受孟某某委托,省总工会女职工委员会调解员和值班律师与公司多次沟通,告知在女职工怀孕期间,公司擅自解除劳动合同是违法行为,无正当理由未续签劳动合同亦属单位过错,均需承担相应法律后果。公司认识到问题的严重性后,向孟某某道歉,双方达成调解协议,合意解除劳动关系,公司支付孟某某工资待遇及经济补偿13.76万元。在与其他职工了解情况时,省总工会得知还有17名职工劳动合同到期后公司未与之续签,据此向公司出具纠正意见书,公司立即整改,与其余17名职工签订了书面劳动合同。

【典型意义】

《中华人民共和国妇女权益保障法》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,辞退女职工,单方解除劳动(聘用)合同。《女职工劳动保护特别规定》第五条规定,用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。但在劳动领域内,处于孕期、产期、哺乳期“三期”内的女性受到不公正待遇的问题仍然存在。

本案中,公司未与女职工续签劳动合同,并在其怀孕期间单方解除劳动合同违反了相关法律法规规定,侵害了女职工的合法权益。工会组织依法履职,及时介入,为怀孕女职工提供心理疏导、法律援助服务,代表其与用人单位协商,争取合理经济补偿,促进争议实质性化解,切实保障了女职工“三期”受特殊保护的合法权益。

汤某被拖欠工资案

发挥多元调处机制作用
新就业形态劳动者经济权益有保障

【基本案情】

汤某于2022年5月看到黑龙江省牡丹江市某快递有限责任公司(以下简称总公司)正在招聘分拣员,于5月7日到分公司三营业厅(以下简称分公司)面试并被录用,双方约定工资100元一天,未签订劳动合同。汤某5月7日至9日在总公司库房分拣,5月10日至24日在分公司分拣,共工作18天。离职后,汤某到分公司结算工资,分公司表示其工资已移交总公司,总公司某负责人表示工资经总公司核后会发放。其后,汤某始终未拿到工资。2022年10月24日,汤某向牡丹江市总工会“五师一室”(职工法律援助师、劳动关系协调师、创新创业指导员、劳动安全咨询师、身心健康引导师、职工劳动争议调解室)求助。

接到汤某诉求后,市总法援志愿者反复核实并帮助汤某梳理有效证据,通过微信聊天记录等进一步证实,总公司、分公司及汤某本人三方核对清单,工资由总公司负责结清。总公司某负责人表示,汤某所报分公司相关负责人与总公司签订了加盟合同且办理了营业执照,市总法援志愿者与行业主管部门邮政管理局沟通后,由行业主管部门组织协调会,行业主管部门法定代表人及相关负责人、总公司负责人、汤某等参加,面对面调解,总公司提出汤某工资应由分公司支付,汤某则认为从招聘、岗位安排到确认工资单均与总公司相关,应由总公司支付工资。经调解,双方达成和解,总公司一次性结清汤某工资。

【典型意义】

《中华人民共和国劳动法》第五十条规定,工资应当以货币形式按月支付给劳动者。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。《工资支付暂行规定》第八条规定,对完成一次性临时劳动或某项具体工作的劳动者,用人单位应按有关协议或合同规定在其完成劳动任务后即支付工资。人社部、全总等八部门《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》中指出,健全最低工资和支付保障制度,推动将不完全符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者纳入制度保障范围。督促企业向提供正常劳动的劳动者支付不低于当地最低工资标准的劳动报酬,按时足额支付,不得克扣或者无故拖欠。

随着新就业形态劳动者队伍不断发展壮大,新就业形态劳动者权益保障问题日益受到社会关注。做好新就业形态劳动者的维权和服务工作,是工会组织义不容辞的责任。

本报记者 郝赫

工会是维护女职工合法权益、保障女职工特殊权益的重要力量。在今年第五届依法维护妇女儿童权益十大案例征集发布活动开展过程中,各地工会女职工组织推选出一批具有代表性的工会维护女职工权益的案件。以下5个案例,聚焦产假未落实、孕期被解约、哺乳期被调岗、新业态领域拖欠工资支付等社会关注点和典型问题,以案释法,展现了工会等部门共同维护女职工权益的探索实践,为持续推动相关法律法规落地实施,更好保障职场女性特殊权益提供参考借鉴。

工会劳动法律监督维护女职工产假待遇案

内部规定并非挡箭牌
延长产假政策须落实

【基本案情】

2021年7月至8月,江苏省溧阳市总工会、市人社局组建了由工会劳动法律监督员、劳动保障监察员和律师组成的专项服务团队,联合开展劳动用工监督评估专项行动,选取职工人数多、劳动关系复杂的企业,通过查阅劳动用工管理台账、询问职工代表及人力资源部门负责人等方式,全面了解企业执行劳动法律法规的情况,促进企业规范劳动用工,依法保障职工权益。

8月13日,专项服务团队在查看某热处理公司(以下简称公司)休息休假规章制度时,发现“女职工产假为98天,超过98天继续休假的,按照事假处理”的规定违反《江苏省人口与计划生育条例》《江苏省女职工劳动保护特别规定》关于符合产假条件的女职工除享有98天产假待遇外,另享有30天延长产假的相关规定。专项服务团队向公司发出《工会劳动法律监督意见书》(以下简称监督意见书),指出相关内部规定损害女职工依法享有的产假休息权,要求公司加强法律法规学习,依法进行整改。

公司收到监督意见书后立即整改,修改了有关女职工休息休假的规定,并在公司内部进行了公示。专项服务团队通过跟踪回访,确认该公司已经整改到位。企业负责人也表示,企业要健康稳健发展,离不开法治保障,企业劳动用工监督评估帮助企业发现问题、纠正错误,避免用工风险,有利于企业长远发展。

【典型意义】

《中华人民共和国妇女权益保障法》第二条规定,国家保护妇女依法享有的特殊权益。产假制度是保障生育女职工特殊权益的重要制度之一,对母亲及新生儿的身心健康发展具有重要意义。生育假期制度的改革与完善,是我国生育友好型社会和政策体系构建的重要组成部分,需要全社会共同营造支持生育的良好环境。国家生育政策调整后,许多地方的人口与计划生育条例都延长了女职工产假,但实践中,部分用人单位为减少用工成本,对执行女职工延长产假的制度予以规避。

本案中,工会组织联合人社部门开展劳动用工监督评估专项行动,通过“法律体检”,全面了解企业贯彻落实劳动法律法规的情况,帮助企业及时发现未按规定落实产假延长制度的问题,指导督促企业纠正违法行为,推动产假新政在“最后一公里”落实落地,切实发挥了工会组织在维护女职工合法权益方面的重要作用。

