孕期员工拒绝辞职,被移出工作群、注销门禁账号

法院认定案涉用人单位系变相违法辞退,判令其支付赔偿金及生育津贴损失

本报记者 庞慧敏

某饭店在劝说孕期员工阿燕辞职未果后,将其移出工作群、注销其门禁及办公账号,致阿燕无法正常到岗履职。

日前,广西壮族自治区高级人民法院披露了该案的判决结果。这起案件经由钦州市钦北区人民法院审理,案涉饭店的行为被认定构成变相违法辞退,法院判令该饭店支付阿燕违法解除劳动合同赔偿金1.1万余元、生育津贴损失2.8万余元。

孕期员工被劝说离职

阿燕于2024年12月24日入职该饭店的人事岗位。双方签订一年期劳动合同,约定月薪4000元。2025年11月,阿燕查出怀孕约6周。在首份劳动合同到期后,双方续签合同,薪酬待遇不变。

2026年1月23日,该饭店的人事经理找到阿燕谈话,劝其主动辞职回家养胎,阿燕对此明确拒绝。同年1月26日,阿燕发现自己被移出饭店全部工作微信群。次日她回店取个人物品时,又发现门禁无法刷卡、办公账号登录失败,彻底失去履职条件。

在协商无果后,阿燕向当地劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求饭店支付违法解除劳动合同赔偿金、孕期工资损失以及生育津贴损失。仲裁委仅支持了违法解除劳动合同赔偿金。阿燕后诉至法院。

饭店方被认定违法辞退

案件审理过程中,饭店方提出,双方续签合同中的"月休8天"条款系阿燕自行添加、私自加盖人事章,饭店负责人对此不知情、未同意,阿燕的这一行为属于欺诈,因此续签合同应认定无效。即便合同有效,饭店并未主动辞退阿燕,阿燕自2026年1月24日起不再到岗,聊天记录也曾提及不再任职,此举属于主动离职。

与此同时,饭店方认为,移出群聊、关闭办公权限只是正常内部管理。双方口头约定工资内含社保补贴,阿燕自愿放弃参保,即便认定辞退违法,饭店方支付赔偿金后也无须再承担阿燕主张的孕期、产假相关待遇损失。

对此,阿燕则表示,饭店切断全部工作渠道逼迫其离职,是变相违法辞退。赔偿金和生育津贴分属不同性质,可以一并主张。

法院经审理查明,续签合同中的"月休8天"条款确系阿燕私自添加、私自加盖人事章,且未经负责人审批,但单凭这一点不能证明饭店被欺骗才续签合同,也不能否定整份劳动合同的效力,更不能将其作为辞退孕期员工的理由。法律对孕期、产期、哺乳期女职工实行特殊保护,该保护不以用人单位知晓女职工怀孕为前提。

此外,法院认为,该案中,饭店人事经理将阿燕移出工作群、注销门禁及办公账号,致其无法正常到岗履职。饭店方亦未能举证证实阿燕系自愿离职,其解除劳动关系的行为缺乏合法依据,构成变相违法辞退。

对于"能否同时主张违法解除赔偿金和生育津贴损失"这一核心争议点,法院明确表示,为职工缴纳生育保险属用人单位法定义务,不能以发放社保补贴、职工自愿放弃参保为由免除。案涉饭店未缴生育保险造成阿燕无法申领生育津贴,损失应由饭店承担。

综合在案事实,法院作出一审判决,判令该饭店支付阿燕违法解除劳动合同赔偿金及生育津贴损失,驳回阿燕其他诉讼请求。目前该判决已经生效。

明确用人单位的举证责任

"缴社保不是能和员工商量的事。"针对此案,北京中银(南宁)律师事务所律师覃鸿伟在接受《工人日报》记者采访时表示,为劳动者缴纳社保是用人单位的法定义务,发一笔"社保补贴"、签一份"自愿放弃参保"的承诺,改变不了其义务性质。"这类免除单位法定责任、排除劳动者权利的约定,不具备法律效力。"

覃鸿伟分析,违法解除赔偿金针对的是"违法解除"这一行为,生育津贴保障的则是劳动者生育期间法定待遇,两者不冲突,可以一并主张。"但这条线要看清。主张赔偿金,实质是选择不再继续履行合同,此后孕期不上班期间的工资就不能再要。法院驳回孕期工资诉请,划的也正是这条'线'。"

"解除的意思表达不一定非得是一张纸、一句话。群退了、门禁停了、账号封了,人进不来、活干不了,就是用行动把人请了出去。"在覃鸿伟看来,这类做法属于变相解除。"走到这一步,举证责任在单位,得证明是员工自己要走的、解除有合法理由,拿不出的话,就得担后果。"

禁毒宣传进校园



近日,陕西省渭南市华阴市公安局禁毒大队民警走进华阴市太华初级中学,开展禁毒宣传进校园活动。

民警通过展示仿真毒品模型、设置宣传展板、发放宣传资料等方式,向学生讲解新型毒品的伪装形式、危害及防范常识;并结合典型案例,剖析青少年易受毒品侵害的原因,引导学生增强识毒、防毒、拒毒意识。

本报通讯员 崔正博 摄

关于年终奖,这份指南请收藏

本报记者 柳姗姗 彭冰

临近年底,"年终奖"是社会关注及职场热议的焦点之一。对许多劳动者而言,这笔钱既是一年辛苦工作的"压轴回报",也是家庭年度开支的重要来源。现实中,因约定不明、规则不清、举证不能等诸多因素交织,年终奖的发放时常引发争议。围绕这笔钱到底该不该发、发多少、什么时候发,记者进行了采访。

"最怕的就是'年终奖'变成'年终讲'。"在一家民营企业工作的李女士告诉记者,身边不少同事都抱着"能发就行、多少不论"的心态,很少有人较真,"毕竟还要在这儿干下去。"

"在我国现行法律中,'年终奖'并无统一的法定定义,实务中通常指用人单位根据本单位年度经营效益和对劳动者全年工作业绩的考核情况,在年度终了后一次性支付的奖金,常见形态包括年终奖、年终双薪、年终绩效奖和劳动分红等。"广东广和(长春)律师事务所律师王雨琦表示,在劳动法意义上,年终奖是劳动报酬的组成部分,"这一属性有三项直接后果,即对于年终奖用人单位不得随意克扣、发生争议按劳动报酬处理、解除或终止劳动合同时应依法结清"。

王雨琦进一步分析道,"年终奖属于工资"对应的是其性质,但这并不意味着"年终奖每年必然照发"。年终奖的具体发放条件、标准、对象和金额,仍取决于劳动合同约定、依法制定的规章制度或者长期形成的发放惯例。"用人单位享有工资分配自主权,可按本单位生产经营特点和经济效益自主确定工资分配方式和工资水平,并遵循按劳分配、同工同酬原则。"

记者注意到,实践中,个别用人单位因在发年终奖时"玩花样"而与员工产生纠纷。比如,有的公司将本应按月发放的绩效工资扣留至年底,冠以"年终奖"之名,考核不达标就少发甚至不发;部分企业以自家产品、积压库存等替代奖金发放,变相开展"强制消费"活动;另有一些用工方把年会抽奖等同于年终奖,员工拿多拿少全凭运气,业绩好坏反被搁置一旁……

"年终奖虽由单位自主确定发放条件与标准,一旦形成约定或惯例,便不能随意变更,更不能借'花样'之名行'克扣'之实。"王雨琦表示,一方面,固定性年终奖包括十三薪、年薪拆分部分、明确约定金额的年终奖,实质是劳动对价,属于应得报酬,另一方面,浮动性绩效年终奖则属于奖励性、激励性薪酬,允许随经营效益和考核结果浮动,但其发放规则须经民主程序制定并公示,内容须公平合理。

"若在年终奖发放前离职,还能否拿到这笔钱",也是劳动者普遍关心的问题。在江苏省苏州市虎丘区人民法院审结的一起追索劳动报酬纠纷案中,老吴因即将退休离职,公司未向其发送考核邮件并拒发年终奖。法院认为,老吴已完成当年全年工作任务,在其退休离职前,公司以默示方式将其排除出考核对象范围缺乏合理性,且未举证证明其不符合年终奖发放条件,亦拒不提供其他员工考核及发放情况。最终,法院参照该公司上一年度标准判决公司支付年终奖4万元。

而在一起关于"男子主动辞职35万元年终奖泡汤"的案件中,工作11年的罗先生未等到年终奖发放便主动离职,公司依据劳动合同中"劳动关系在年终绩效奖金发放日之前解除或终止的,不再发放年终绩效奖金"的约定,拒绝向罗先生支付年终奖。法院认为,罗先生因个人原因辞职,劳动关系解除时间早于年终奖发放日,对其年终奖主张不予支持。

"在年终奖发放前离职的,关键看离职原因、是否完成年度考核、单位能否举证业绩不达标,非因劳动者过错离职且已完成年度工作的,年终奖原则上应当支付。考核年度中途离职、未满全年的,一般不支持全额年终奖,但可按实际工作时间比例折算,并参考往年发放标准、工作表现及公平原则酌定。"王雨琦说。

王雨琦提示,法律没有强制规定年终奖的发放时点,跨年度发放本身不当然违法,但必须有约定或制度依据,且不得成为变相克扣、无限期拖延的工具。"若单位单方将已确定的年终奖一再推迟、跨年度挂账,或以'跨年度发放'为名实质上取消年终奖,则属于对劳动报酬的单方变更和克扣。依据相关法律法规,变更劳动报酬须采用书面形式,并与劳动者协商一致。"

云南临沧建立"工会+法院+检察院+人社+司法"五方联动机制

工会"一站式"调处化解劳动争议

本报记者 卢越

"我们自己协商了好多次都没结果,没想到工会真能帮我们把钱要回来。"云南省临沧市镇康县务工人员李先生说。近日,镇康县10名务工人员被企业长期拖欠薪资50余万元,向县总工会求助。镇康县总工会第一时间联合县人社局、县司法局启动联动处置机制,组建专项调解工作组,现场逐条宣讲劳动保障法规,也把职工盼薪度日的难处如实摆到企业面前,经多轮调解,双方签订协议——1天时间,50余万元欠薪被全额追回。

一起纠纷的"一天办结",是临沧工会"一站式"调处就地化解劳动争议的缩影。临沧市总工会把工会维权纳入平安临沧建设,用好政府与工会联席会议平台,建立"工会+法院+检察院+人社+司法"五方联动机制,落实诉求联通、调解联动、队伍联培、经费联用,打通裁调、诉调对接通道。目前,临沧全市建成劳动争议联合调解中心9个、调解室12个,143名专兼职调解员扎根一线,职工不再多头跑、材料不再反复交。

阵地入驻让多点受理变一站办结。市县两级工会全面入驻同级综治中心,把排查、调解、法律援助、普法集成到一处,服务触角延伸至乡镇、园区、企业,形成"前端排查—受理分流—联合调处—跟踪回访"全链条闭环,劳动争议实现"一门通办、一站办结"。入驻以来,临沧全市累计调解劳动争议180余件,涉案金额2924万元。

维权的关口也在不断前移。依托4个省级试点,临沧健全源头预防、风险监测、多元解纷、法律援助、法律监督"五个一"工作体系,把用工体检、普法指导、风险提示做在纠纷发生之前。2024年以来,办结12351职工热线工单201件、追回劳动报酬186.43万元,工会干部走进16家企业开展用工指导,排查整改问题94个、制发劳动法律监督提示函54份。

新就业形态劳动者的诉求同样"接得住"。依托工会驿站、司机之家,临沧常态化开展主席接待日活动,工会主席与货车司机、外卖骑手面对面,现场受理诉求、协调解决急难愁盼。

据介绍,下一步,临沧市总工会将持续优化联动流程,压缩处置时限、下沉服务力量,以更少环节、更优服务筑牢边境和谐劳动关系防线。

没签合同"工伤"还须赔吗

本报记者 吴铎思

没签合同、工资由老板直接转账,双方劳动关系如何认定?员工遭遇工伤后,老板说"跟公司无关",相关赔偿由谁承担?在江西省南昌市中级人民法院近期审理的一起劳动纠纷中,法院判决确认了劳动者吴某与所在公司存在劳动关系。

2024年3月,吴某入职江西省南昌县某公司,并与该公司经理、董事陈某口头约定工资待遇,双方未签订书面劳动合同,该公司为吴某购买团队意外险。此后,长期由陈某为吴某统筹安排工作、管理考勤,吴某的工资亦由陈某通过某平台直接转账。

2025年3月31日,吴某在工作时不慎致右手受伤,当日被送往某医院接受住院治疗,出院后,吴某询问陈某保险理赔进展,并告知陈某住院费金额。陈某表示,可以向公司申请报销部分金额,并为吴某支付部分医药费。因保险公司理赔进展不顺,吴某要求陈某依据工伤保险待遇项目向其赔偿相应损失。

因与陈某协商未果,吴某申请劳动仲裁。仲裁裁决双方于2024年3月15日至2025年5月30日期间存在劳动关系。案涉公司不服这一裁决,诉至法院。

陈某认为,吴某是由其个人聘请工作,与公司并不构成劳动关系。南昌县人民法院审理认为,案涉公司具备用工主体资格,吴某属于具备劳动能力的自然人,双方均符合法律规定的建立劳动关系的合法主体资格。此外,吴某工作地点在南昌县某公司经营场所内,从事的工作内容属于该公司经营业务范围,日常工作接受公司经理、董事陈某管理,陈某则每月向吴某发放工资报酬。由此可以认定,双方存在人格、经济、组织多重从属性,符合劳动关系管理依附的核心特征。

最终,法院认定该公司与吴某自2024年3月15日至2025年5月30日存在劳动关系。

案涉公司后提起上诉,南昌市中级人民法院二审驳回上诉,维持原判。对此业内人士分析认为,无论员工的工资是否通过老板个人账户转账发放,只要员工实际上在为公司工作、受公司管理,双方劳动关系仍可以成立。员工若在工作时受伤,应及时保留工资转账记录、工作安排聊天记录、工作地点照片等证据,为确认劳动关系和申请工伤认定做好准备。

广 告

开展隐患排查 护航电网安全

近日,国网河南省电力公司新乡供电公司启动"煤改电"隐患排查治理工作,多措并举夯实冬季供电保障基础,全力守护辖区群众温暖过冬。

全面排查,夯实设备安全基础。工作人员逐村逐户开展网格化检查,重点对用户表箱、接户线、漏电保护器等关键设备进行细致查验。对排查出的安全隐患逐一建立台账、明确责任、限时整改,形成闭环管理,保障电采暖设备平稳可靠运行。 精细服务,保障惠民政策落地。工作人员逐户核对用户信息及电价执行标准,及时纠正执行偏差,确保计费准确。针对居民关心的电价优惠、用电计费等问题,现场细致解读政策、核算用电账目。结合入户走访和村级微信群推送,普及冬季安全用电知识,引导居民规范使用采暖设备。

下一步,该公司将持续跟踪采暖季用电负荷变化,以稳定可靠的电力供应和细致暖心的服务,保障电网安全稳定运行,保障群众温暖过冬。 (张秋胜 卢倩楠)

建立协作机制 提升办案水平

近日,甘肃省兰州市人民检察院、兰州市中级人民法院召开民事审判与检察监督工作座谈会,联合印发《关于加强民事检察监督工作协作配合的实施意见》,建立五项常态化协作机制,全面规范民事再审检察建议、抗诉案件办理流程,持续提升民事检察监督质效与规范化水平。

《实施意见》明确五项履职原则,规定两院每年召开专项联席会议,通报办案情况、研判难点堵点、统一法律适用标准,规范案件材料移送、登记流转、办理衔接全流程工作。创新建立疑难案件前置沟通机制,检察机关制发监督文书前,可与法院会商事实认定、法律适用问题,有效提升监督精准度。文件明确,法院办结监督案件后需及时送达法律文书,对不予采纳的监督意见,需在文书中详细阐明理由依据。同时,两院将释法说理、风险防控、司法救助贯穿办案全程,着力化解类案不同判问题,以高质效检法协同,推动矛盾化解,维护司法公正和群众合法权益。 (龚小银)

聚焦民生保障 守护和谐稳定

近日,甘肃省兰州市七里河区人民检察院充分发挥刑事检察职能,通过精准办案、全面排查、公开听证,实质性化解一起拒不支付劳动报酬案件,切实维护农民工合法权益。

案件办理中,承办检察官严格审查案件事实、工资台账及人社整改记录,精准认定欠薪事实。针对欠薪农民工分散、易遗漏的特点,办案人员逐项排查核实未登记受害人,确保维权无死角、办案全覆盖。该院依法召开公开听证会,邀请人民监督员、听证员参与评议。检察官现场通报案情、阐释法律政策。涉案嫌疑人当庭认罪悔罪,全额结清拖欠工资,取得农民工谅解,并承诺主动配合后续核查,足额支付所有未统计薪资。听证员一致认可案件处理结果。

七里河区人民检察院持续聚焦民生保障,常态化开展公开听证,坚持惩治违法与源头治理并重,下一步,该院将持续深化根治欠薪专项治理,筑牢民生司法底线,守护辖区和谐稳定。 (魏雯 安霞明)

宣讲惠民政策 保障用电无忧

"有了你们上门讲解,冬季取暖怎么用电更安全、怎么享受优惠电价,我这下都清楚了。"近日,在河南省周口市淮阳区朱集乡集市,村民朱培林向前来宣讲的供电公司党员服务队队员说道。

国网河南省电力公司周口供电公司组织各区、县公司党员服务队走进社区、乡村,开展秋冬季安全用电与取暖电价惠民宣讲活动,把用电服务送到群众家门口。队员们向村民讲解电采暖峰谷优惠电价政策、适用条件和申报流程,细致科普安全用电常识,手把手演示"网上国网"APP线上缴费、业务申请、故障报修等操作步骤,方便群众"足不出户办电"。针对独居老人、留守家庭等群体,服务队开展一对一贴心服务,上门排查室内用电隐患,提醒规避取暖设备私拉乱接、长时间超负荷通电等风险。下一步,该公司将持续常态化开展下乡入社用电宣讲,做实惠民电价落地、用电隐患排查等服务,保障群众采暖季用电无忧。 (朱慧娟 田淼)