

法官说法

# 职场妈妈返岗要培训? 法律来“撑腰”



图片来源:网络

**【案情介绍】** 产假、哺乳假、育儿假是法律赋予生育妇女的权利。职场妈妈不是超人,应被给予更多包容和关怀。近日,苏州市吴江区人民法院审理了一起案件,给返岗的职场妈妈“撑腰”,让生育不成为“甜蜜的负担”。 2017年,小夏入职某物业公司,凭借出色的工作能力,不到4年就升任成为该公司在苏州相城区的项目经理。2022年9月,小夏结束产假和育儿假后被物业公司通知至苏州市吴江区参加

为期两周的返岗培训,培训内容为公司新的作业标准、企业文化等。小夏认为,自己的工作能力和产假期间,该返岗培训附带考核,不排除公司会以考核成绩不佳为由对其进行调岗、降薪。同时,小夏认为自己原本工作地在相城区,如今公司要求在吴江区参加培训,虽然相城的项目部已经退场,但公司仍应提供便利条件以保证其享受哺乳假。小夏与物业公司进行了沟通,但公司在未明确回复的情况下再次要求小夏参加培训,并以小夏旷工多日为由

法眼观察

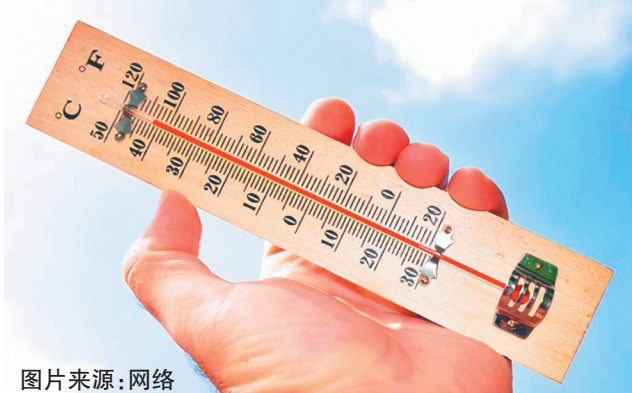
# 解除劳动合同通知无解除事由,赔!

前不久,扬州某酒店打输了一场劳动争议官司,原因竟然是他们在解除员工劳动合同时未载明解除事由,最后不得不赔偿员工的经济损失。 事情的经过是这样的。2019年4月,扬州某酒店聘请蔡某担任总经理,双方约定工资标准为3万元/月(含绩效奖金5000元)。两年后的2021年12月,该酒店主管方向蔡某发出《解约通知书》,载明:“我同意酒店管理公司的申请,与您解除劳动合同。”蔡某接到解除劳动合同通知时一脸懵,工作得好好的竟然被无

缘无故辞退了。于是,多次与酒店主管方交涉。在交涉无果、调解无效的情况下,以公司违法解除劳动合同为由向法院提起诉讼,请求经济赔偿金。 法院调查发现,酒店主管单方面解除与蔡某的劳动合同,确实未载明具体的解除劳动合同的依据及事由。酒店主管方陈述,《解约通知书》中“酒店管理公司的申请”为酒店管理公司向蔡某所发的终止雇佣关系的邮件,而该邮件亦未明确说明终止与蔡某雇佣关系的具体事由。法院审理后认为,酒店解

解除了双方之间的劳动关系。小夏起诉到法院,要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金及未发工资。 法院经审理认为,职场妈妈有依法享受产假及哺乳假的权利,应当予以保护。物业公司未提供证据证明小夏在产假届满后的工作能力无法满足岗位要求,亦无证据证明公司规章制度中明确劳动者在休假后返岗必须进行岗前培训。而且,物业公司安排的返岗培训内容为作业标准、企业文化等内容,并不影响劳动者的履职能力。同时,小夏原岗位所在项目虽然退场,但公司在安排处于哺乳期的女职工变更工作地点时,应考虑哺乳保障问题,如安排至较远的地方工作学习,会导致通勤时间显著增加,公司应当提供更为便利的条件以保障劳动者享受哺乳假。物业公司解除劳动合同的行为属于违法解除,且劳动者依法享受产假及育儿假期间,应当视为劳动者提供了正常劳动,物业公司还应补齐未付工资差额。最终,双方在法院组织下达成调解,物业公司赔偿小夏10万元。 **【法官说法】** 女性不仅是推动现代社会发展的中坚力量,还承担着使人类生生不息、繁荣稳定的巨大社会责任。职场妈妈们经历过十月怀胎的辛苦、哺育幼儿的疲累,重返岗位时还需要平衡家庭与工作,无论是身体还是心理上都承受着较

大的负担,殊为不易。 目前,我国已经建立了较为健全的妇女权益保障法律体系,《中华人民共和国劳动法》《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》中还对于孕期、产期、哺乳期的妇女赋予特殊保护。《江苏省工资支付条例》也规定了女职工在孕期产检、产假、哺乳期内的哺乳时间等期间,用人单位应当视同劳动者提供正常劳动并支付其工资。从法律层面保障了女职工在积极响应国家政策号召的同时获得更多优待。 对于企业而言,根据生产经营需要调整员工的工作岗位、工作内容属于企业的用工自主权,但企业行使用工自主权时也应遵守法律规定。在调整员工岗位时应秉持友好协商的原则,确保调岗调职的合法性、合理性。对于处于孕期、产期和哺乳期的女职工调岗更应重视其正当权益,为员工提供相应的便利条件。虽然,保障女职工产假、育儿假、哺乳假等权利需要承担较高经济成本,但生育权是女职工享有的基本权利,也是法律重点维护的权利。企业在追求经济效益的同时,应严格遵守法律规定,主动承担社会责任,尊重女职工生育权利,积极构建生育友好的就业环境,给职场妈妈更多理解与支持。 苏州市吴江区人民法院 邱清颖



图片来源:网络

# 单位拒发高温津贴,劳动者能因此解除劳动合同吗? 权益视点

**案情简介:**2020年2月,段某入职某混凝土公司,工作岗位为搅拌机操作工。入职两年,虽历经两度高温天气,但公司都没有先例,效益不好为由,一直未发高温津贴。2022年3月,段某以公司拒发高温津贴为由提出解除劳动合同,并要求公司支付两年的高温津贴以及经济补偿金。公司认为段某是无理取闹,不予理睬。官司从劳动仲裁、初级法院一直打到市中级人民法院,才最终结案。在庭审环节中,公司提供了2020年1月至2021年12月的段某工资明细表,其中6月至9月间都有高温津贴项目。段某认为,该工资明细表系公司单方制作、纯属虚构,不予认可。那么,段某能以公司拒发高温津贴为由解除劳动合同,并主张经济补偿金吗? **案例解析:**炎热的夏季里,高温在炙烤着人们的身体乃至灵魂。在烧烤模式下辛苦搬砖的劳动者,常常因享受不到高温津贴而更加郁闷。本案就是一起因劳动者要求高温津贴而引发的劳动争议。 **哪些人员有权享受高温津贴?** 所谓高温津贴,是指用人单位为了补偿劳动者在高温作业环境下特殊或额外的劳动消耗而发放的岗位津贴,它也是为了保证高温条件下经济建设的顺利开展、维护劳动者生命健康权的一种保障津贴。 哪些劳动者有权享受高温津贴? 目前最权威、法律效力最高的依据,就是国家安全生产监督管理局、卫生部、人力资源和社会保障部、中华全国总工会以安监总安健(2012)89号联合印发的《防暑降温措施管理办法》。该《管理办法》第十七条规定,劳动者从事高温作业的,依法享受岗位津贴。用人单位安排劳动者在35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的,应当向劳动者发放高温津贴。 依据第十七条的规定,有权享受高温津贴的劳动者主要分为两大类:一类是在35℃以上高温天气从事室外露天作业的劳动者,如建筑工人、环卫工人、户外线路检测人员等;还有一类,就是用人单位不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的劳动者,如炼钢、铸造、陶瓷、印染、锅炉等岗位上的从业人员。

现实生活中,也存在一些难以直接确定为高温作业岗位的特殊情况,如经常巡检车间的安全科人员、装有空调但露天作业的塔吊吊车人员,用人单位要结合实际,通过工资集体协商等形式,科学合理制定高温津贴的发放办法。 **防暑降温费和高温津贴是一回事吗?** 炎炎夏日,用人单位针对夏季安全生产的特点,采取有效措施,减轻劳动者的工作强度,减少高温时段作业时间,不断改善一线劳动者的作业环境。有些单位为所有劳动者发放防暑降温费,为一线劳动者定时提供绿豆汤、酸梅汤等。也有少数单位将防暑降温费、防暑降温措施以及高温津贴混为一谈,甚至以防暑降温费抵充高温津贴。为了帮助大家深刻理解高温津贴,我们将防暑降温费和高温津贴作一简单的对比: 1.适用对象不同。防暑降温费适用于夏季在岗的企事业单位的所有劳动者,对工作环境是否高温并无特别要求,而高温津贴只适用于在35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的劳动者。领取了防暑降温费的劳动者若符合条件,仍可领取高温津贴。 2.发放方式不同。防暑降温费可以是现金支付,也可以是发放物品的形式,而高温津贴只能是现金支付,且不得用防暑降温饮料等物品抵充或替代。 3.法律属性不同。防暑降温费是用人单位为劳动者提供的福利待遇,是否发放看用人单位的意愿,不具有强制性;高温津贴是法定津贴,对特定对象的发放具有强制性,劳动者的高温权益受国家政策法规保护。 **用人单位拒不支付高温津贴,劳动者能否因此解除劳动合同?** 高温津贴作为一种劳动保护费用,用人单位依法、及时发放。在用人单位拒不支付高温津贴的情形下,劳动者能否依法解除劳动合同关系,主要依据《劳动合同法》第三十八条的规定。该条规定,用人单位未及时足额支付劳动报酬的,劳动者可以解除劳动合同。适用这条法规的关键,在于高温津贴是否属于劳动报酬? 依照《国家统计局关于工资总额组成的规定》第四条规定,工资总额由计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等六个部分组成。从这条规定可以看出,津贴属于工资总额的一部分。《防暑降温措施管理办法》第十七条说得更加直截了当,用人单位应当向劳动者发放高温津贴,并纳入工资总额。 高温津贴属于工资总额的组成部分,用人单位拖欠或拒发高温津贴,就属于未及时足额支付劳动报酬的情形,劳动者不仅有权依据《劳动合同法》第三十八条规定单方解除与用人单位的劳动关系,还可以向用人单位主张解除经济补偿金。洞悉其中的利害关系,不难发现,拒发高温津贴的用人单位正所谓作茧自缚、因小失大。 本案中,段某的工作岗位为露天工作的搅拌机操作工,有权依法享受高温津贴。公司虽提供了2020年1月至2021年12月的段某工资明细表,上面有高温津贴项目,但工资明细表系公司单方制作,公司并未提供其他证据证明发放高温津贴的事实。经审理,法院依法认定公司未向段某发放2020、2021年度高温津贴,属于未及时足额支付劳动报酬的情形,段某可以据此解除劳动合同,并主张经济补偿金。最后,法院判决混凝土公司依法向段某支付2020、2021年度高温津贴及二个月的经济补偿金。 刘业林

**维权课堂** 主办:江苏省高级人民法院 江苏省司法厅 江苏省总工会 承办:省高院民四庭 省法律援助中心 省总工会法工部 江苏工人报社



万森 摄

近日,广东珠海城管推出《外卖骑手有序骑行服务公约》,这是全国第一个将外卖骑手纳入数字城管网格管理的案例。目前,当地已有2000余名外卖骑手纳入管理,一旦骑手有在非机动车道上超速骑行、未佩戴头盔、骑行中使

用手机等违规行为,数字城管巡查员将立即上报相关信息,由指挥中心派遣至骑手所属平台企业进行处理,并根据违法次数和严重程度,采取线上教育、线下培训、限制接单等分级管理措施。有外卖平台表示,将督促骑手落实公约,安装终端,有序安全骑行。(见8月12日《珠海特区报》) 时下,绝大多数外卖骑手在算法和数据驱动下,为提高好评率、准时率而将电动自行车开得飞快,也产生了诸如闯红灯、走机动车道、逆行、超速、不戴

头盔等违规行为,不仅为自身安全带来了极大威胁,也给城市交通秩序带来冲击。对此,媒体曝光的不少,但效果有限,还需采取硬核措施。 此番珠海出台行政法解决这一问题,将每位骑手的骑行状态纳入实时监控,对违规者给予不同程度的处罚,有望引起骑手们的足够重视。 为让骑手慢下来,多地曾出台过集中整治、约谈企业、处罚违规者等措施。比如,深圳交警部门每周选定两天,开展对外卖配送车辆各类交通违法行为的整治行动;上海交警部门实行“一人一车一证一码”的管理措施,骑手违规率大大下降;沈阳交警部门定期曝光交通违法行为较多的企业……执法部门认真严管,措施得力,骑手的“生死

时速”不同程度“刹了车”。此番珠海市出台专门性公约,提高了治理的权威性、系统性、公平性,效果值得期待。 值得一提的是,外卖平台系统算法和考核机制的改革也应尽快提上日程。今年4月,有关部门联合印发《关于落实网络餐饮服务主体责任切实维护外卖送餐员权益的指导意见》,外卖平台要积极对照意见,科学设置报酬规则,建立与工作、劳动强度相匹配的收入分配机制等。在算法规则方面,平台也应通过“算法取中”等方式,合理确定接单数量、在线率等考核要素,适当放宽配送时限等。让骑手真正愿意慢下来,才更有利于从源头上杜绝违章行为,维护好城市交通秩序。 耿银平 来源:《工人日报》

维权快讯

# 帮外卖骑手告别“生死时速”

南京法院中华传统文化领域知识产权司法保护典型案例七

# 当“吴良材”状告“吴良材”,“老字号”到底该如何保护?

**【案情介绍】** 南京吴良材与上海吴良材同根同源,经过历史变迁,各自独立经营,各自地域范围内形成了自己的知名度。上海地区的生效判决曾将南京吴良材公司使用“吴良材”字样的权利限定在江苏省南京市内。2018年,南京某眼镜店加盟上海三联集团,被许可在店招等上使用“吴良材”字样。南京吴良材公司认为,上海三联集团、上海吴良材公司、某眼镜店以“吴良材”作为字号,并在店招等上使用“吴良材”字样的行为构成不正当竞争。 据了解,南京吴良材将“吴良材”作为企业字号的一部分使用,根据南京市历史档案资料最早可以追溯到1947年,在之后的七十年里,南京吴良材从未中断过一直延续使用至今。历史档案显示,南京吴良材的前身是民国时期设立在上海市南京路上的吴良材眼镜公司在南京增设的吴良材眼镜南京分公司。解放后因公私合营这一特殊的历史原因,导致位于上海市南京路的吴良材眼镜公司并入上海市百货公司经营管理,而设立在南京的吴良材眼镜分公司并入到南

京市百货公司继续经营,南京吴良材在1979年工商恢复登记南京市太平路上的“吴良材眼镜店”,而上海吴良材在1982年才恢复登记上海市南京路上的“吴良材眼镜店”。在公私合营之后到我国企业名称登记制度完备以前,在上海和南京的两家公司的企业名称均为“吴良材眼镜店”,1982年成立了国家工商行政管理总局,1982年7月7日通过了《工商企业登记管理条例》,该条例第六条规定:“在同一市、县境内,不得使用已登记的同行业工商企业的名称”,该规定是我国首次对同一地域内企业名称不得冲突加以规定,在此之前的企业名称一般不标明地域。随着企业名称登记管理制度的完善,两地的公司在名称使用时才逐渐加上地域划分,因而才有了如今的“南京吴良材眼镜有限公司”和“上海三联(集团)有限公司吴良材眼镜有限公司”。工商登记档案显示,早在1982年南京吴良材的工商年检资料中就有“南京吴良材眼镜店”这样有地域区分的字号作为公章使用,远早于上海吴良材将“吴良材”三个字注册为商标的1989年。

南京吴良材将“吴良材”字样作为企业字号组成部分的使用自解放之前至今从未中断,虽上海吴良材将其抢先注册了商标,但南京吴良材对其作为自身字号组成部分仍然享有合法的在先使用权,并同样应受到法律保护。 不仅如此,南京吴良材的企业名称、官方网站标注的内容和实体店的店招门头、眼镜盒、眼镜布等实物以及自有注册商标的1403778号注册商标图案来看,南京吴良材从未将“吴良材”三字突出使用、单独使用。从南京吴良材眼镜企业名称中“吴良材”三字的使用来看,与其他字体的风格、大小和颜色一致,与上海吴良材注册为商标的“吴良材”三字在字体、颜色、大小上均显著不同。从庭审双方出示的店招等图片来看,南京吴良材眼镜是统一的蓝底白字风格,上海吴良材则是白底红字风格。 法院认为,三联集团、上海吴良材公司在其使用其商标开展特许经营活动时,应当考虑到其“吴良材”商标及字号与南京吴良材公司的字号同根同源、在特定地域范围内南京吴良材公司对“吴良材”

标识知名度及美誉度的提升贡献大等因素,对南京吴良材公司“吴良材”字号积累的商誉给予相应的尊重与合理的规避。某眼镜店使用的“吴良材”等字样中“吴良材”文字系主要识别部分,易使相关公众对该店铺与南京吴良材公司之间关系产生误认,构成不正当竞争。三联集团、上海吴良材公司明知某眼镜店行为具有不正当性,仍在其名称未作变更的情况下,为其加盟并使用“吴良材”商标提供便利,亦构成不正当竞争。 **【典型意义】** 上海地区的生效判决已经将南京吴良材公司使用“吴良材”字样的权利限定在江苏省南京市内的情形下,三联集团、上海吴良材公司仍以其商标在南京地区开展加盟活动,构成不正当竞争。本案判决进一步厘清了基于特定历史原因导致的商标权与老字号权益冲突问题,在尊重历史及现状的角度,对老字号在特定地域范围的知名度、影响力及其权益给予了相应的保护,倡导商标权与老字号权益的共存发展。 审理法院:南京中院

工会新闻部: 025-83279180 综合新闻部: 025-83279175 83279178 记者编辑部: 025-83279187(含传真) 副刊评论部: 025-83279183

编务出版部: 025-83279189 广告信息部: 83279190 网络新闻部: 025-83279189 发行外联部: 025-83279184(含传真) 83279185

理事会办公室: 025-83279188(含传真) 广告信息部: 025-83279195 专题专栏部: 025-83279191(含传真) 报社办公室: 83279192(含传真)

南京记者站: 025-84551259 无锡记者站: 0510-82710644 镇江记者站: 0511-84413010 苏州记者站: 0512-65232007 南通记者站: 0513-85518389

常州记者站: 0519-88117966 泰州记者站: 0523-80819683 宿迁记者站: 0527-84388197 张家港特派记者: 0512-58226335 淮安特派记者: 0513-88869196

本报新闻部: 025-83279186 本社地址:南京市中山北路202号 邮政编码: 210003 广告经营许可证号:3200004110909 定价:216元(全年)/18元(每月)