

■法官说法

同工同酬就是工资相等吗？

【案情简介】

徐某原系某物业公司秩序维护员。在职期间,某物业公司对包括徐某在内的所有秩序维护员采用同样的工资结构和计薪标准,月工资由基本工资(所在市最低工资标准)+绩效工资(约700元)+加班费(根据考勤时间计算)+全勤奖(50元)+工龄工资(每多一年加50元)+餐费补贴(每天7元)等组成。某物业公司每月书面统计并制作考勤表和工资表交徐某签字确认,徐某未提出异议。徐某离职后,认为其工资数额比同为秩序维护员的同事低,于2019年5月29日申请仲裁,请求某物业公司补足在职一年半期间同工同酬工资差额1.6万余元。仲裁委裁决驳回徐某的仲裁请求后,徐某不服,诉至法院。法院认为,同工同酬,是指对相同或者相近岗位上的劳动者,执行相同的劳动报酬分配制度,而非指绝对的工资均等。某物业公司对所有秩序维护员采用同

样的工资结构和计算标准,各秩序维护员之间工资总额上的差异,是工作时间、工作年限等客观方面的差异所导致的。物业公司没有对徐某采用歧视性的工资分配方式,故徐某以同工同酬为由要求补足工资差额的理由不能成立,故判决驳回徐某的诉讼请求。

【法官评析】

同工同酬,是指用人单位对于从事相同工作,付出等量劳动且取得相同业绩的劳动者,应给予同等的劳动报酬。同工同酬的分配原则,包含两层意思:一方面,同工同酬是为了进一步贯彻按劳分配原则,表现为提供了同等价值的劳动者能够享受同等的劳动报酬;另一方面,同工同酬是为了防止工资分配中的歧视性因素,以保护不同性别、不同年龄、不同身份的劳动者能够获得公平对待。

同工同酬是劳动法上的一项基本原则。《中华人民共和国劳动法》第四十

六条第一款规定,工资分配应当遵循按劳分配原则,实行同工同酬。《江苏省劳动合同条例》第二十一条第二款规定,用人单位应当实行同工同酬,对相同或者相近岗位上的劳动者,执行相同的劳动报酬分配制度。《中华人民共和国劳动合同法》第六十三条规定,被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则,对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的,参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。上述规定表明,同工同酬中的“同工”是指相同或者相近岗位上劳动者,“同酬”则是指相同的劳动报酬分配制度。据此,同工同酬不能简单地理解为工资数额的绝对均等。即便是在相同或者相



同工同酬是劳动法上的一项基本原则

近岗位上工作的劳动者,因为各自的工作时间、技能熟练程度、工作绩效、工作年限等各方面不可能完全等同,工资金额当然也不一定会完全相等。这并不违反同工同酬原则,反而更能体现奖勤罚懒、按劳分配的原则。

本案中,某物业公司对徐某和其他秩序管理员采用的工资分配制度是相同的,工资金额的差别不是因工资分配制度中存在歧视性因素而引起,故该物业公司并未违反同工同酬原则。徐某简单地将同工同酬等同为工资均等,对法律的理解存在偏差,其诉讼请求是不能得到支持的。南京市江宁经济技术开发区人民法院 韩丹

■劳权顾问

达到退休年龄但未享受待遇单位能否单方终止劳动合同

日前,职工杜某来信息询问,自己年满50岁,但是由于社保缴纳年限不足,无法享受退休待遇,但所在公司以其达到法定退休年龄为由,单方面与其解除劳动合同。杜某认为,自己虽然达到法定退休年龄,但是并没有享受退休待遇,于是提起劳动仲裁,要求恢复与原供职单位的劳动关系,当地劳动仲裁机构不予受理。公司擅自解除劳动合同的做法是否合法?自己由于社保缴纳年限不足,不能及时享受退休待遇,又该怎么办?

杜某所咨询问题的实质是:“达到法定退休年龄但未依法享受基本养老保险待遇”是不是终止劳动合同法定情形。

《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条第(二)项规定,劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的,劳动合同终止。可见“劳动者开始依法享受养老保险待遇”是终止劳动关系的法定情形,只要满足这一事实,劳动关系自然终止。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第七条规定,已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议按劳务关系处理。这明确了劳动者是否开始依法享受基本养老保险待遇是划分劳动关系和劳务关系的依据。

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十一条规定,劳动者达到法定退休年龄的,劳动合同终止。该规定是对《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条规定的补充,强调了“达到法定退休年龄”是劳动者“依法享受基本养老保险待遇”的前提条件,即劳动者达到法定退休年龄、依法享受基本养老保险待遇的,劳动合同终止。

最高人民法院民一庭关于达到或者超过法定退休年龄的劳动者(含农民工)与用人单位之间

劳动关系终止的确定标准问题的答复([2015]民一他字第6号)也明确,对于达到或者超过法定退休年龄的劳动者(含农民工)与用人单位之间劳动合同关系的终止,应当以劳动者是否享受养老保险待遇或者领取退休金为标准。

显然,我国法律并没有把“劳动者虽未开始依法享受基本养老保险待遇但达到法定退休年龄”单独规定为自然终止劳动合同的法定情形。此外,我国对于法定退休年龄基于不同的政策做出了差异性规定,根据劳动者工作内容、劳动能力状况等差异,区分了不同的法定退休年龄。劳动者是否达到法定退休年龄,需经相关职能单位查证审核。因此,在劳动者未依法享受基本养老保险待遇的情况下,该公司单方以杜某达到法定退休年龄为由,终止劳动合同的做法不符合法律精神。

对于杜某由于社保缴纳年限不足,不能享受基本养老保险的问题,我国《社会保险法》第16条规定:“参加基本养老保险的个人,达到法定退休年龄时累计缴费不足十五年的,可以缴费至满十五年,按月领取基本养老金;也可以转入新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险,按照国务院规定享受相应的养老保险待遇”。人社部《实施〈社会保险法〉若干规定》第二条:参加职工基本养老保险的个人达到法定退休年龄时,累计缴费不足十五年的,可以延长缴费至满十五年。社会保险法实施前参保、延长缴费五年后仍不足十五年的,可以一次性缴费至满十五年。

刘涛

维权课堂

主办: 江苏省高级人民法院
江苏省总工会
承办: 省高院民四庭
省总工会法工部
江苏工人报社

■职场看点

86.2%受访职场人直言身边很多“30+女性”职场机会锐减

最近,中国青年报社社会调查中心联合问卷网(wenjuan.com),对1973名职场人士进行的一项调查显示,86.2%的受访职场人感觉身边“30+女性”职场机会锐减的情况多。女性面临的问题主要是难以获得晋升机会,以及无缘重要业务、人事安排。53.9%的受访职场人希望出台优惠政策激励用人单位承担社会责任。

86.2%受访职场人感觉身边“30+女性”职场机会锐减

上海某外企职员程静(化名)今年35岁,孩子两岁大。在程静的印象中,从怀孕起,就不得不在工作上作出妥协。“怀孕初期,有一个重大项目要组建项目团队,我特别感兴趣,也比别人有经验,但因为预产期和项目执行环节冲突,直接被排除。”程静表示,休完产假回来,已有的项目不能中途加入,而她也要把一部分精力放在小宝宝身上,下了班就得往家赶。在新项目上,自己也会担心能否承担得了重要工作,只能去做辅助性工作。

“公司高层没几个女性,都是男性。之前有一个女同事产假期间被调岗了。‘一个萝卜一个坑’,岗位不能没人负责,公司还得正常运转。”29岁的胡

茗菲(化名)最近正打算结婚,她一直在考虑跳槽的事情,“因为我们公司女性上升通道明显狭窄,层级越往上女性越少。我不想太早就遇到职业天花板。”

胡茗菲对记者说,她最近面试了几家企业,有面试官毫不避讳地直接提问是否结婚、何时要小孩。“有一家企业开始谈得非常好,工作经历、擅长领域等都很合拍,但对方向我什么时候结婚,我说已经提上日程了,气氛就变了,最后果然没成。”胡茗菲现在有些焦虑,感觉跳槽得抓紧,不然结了婚就更被“排斥”了。

“我们收入与个人绩效挂钩,收入大部分都来自绩效。如果休产假,就等于每月只能拿基本工资,连房租都够呛。”北京某私企职员张婷婷(化名)说。

86.2%的受访职场人感觉身边“30+女性”职场机会锐减的情况多,其中22.5%的人直言非常多。

那么,“30+女性”在职场中普遍面临哪些问题?难以获得晋升机会(62.8%)被排在首位,其他还有:无缘重要业务、人事安排(59.7%),产假期间被调岗、降薪(51.3%),被边缘化(39.1%),容易被新人替代(31.3%)。

上海律师协会劳动关系研究委员会委员、上海远业律师事务所主任温陈静认为,30多岁的年龄,正是职业女性

生育或抚养幼儿的高峰期。“我们发现,不少女性在此阶段,或为工作推迟生育,或为生育、照顾幼儿暂别职场。”

53.9%受访职场人希望出台优惠政策激励用人单位承担社会责任

“因为这次新冠肺炎疫情,很多企业都尝试了线上办公,也意识到,对于一些岗位,线上办公既能节省运营成本,又不会影响工作进度和效率,一举两得。”胡茗菲认为,企业可以考虑为女性员工开通线上办公系统,做到工作家庭两不误。

她还希望,政府能够为企业招聘婚育期女性制定相应的优惠政策,消除企业对人力成本的顾虑,让企业主动消除偏见,营造良好的招聘市场环境。

张婷婷希望,相关部门能坚决打击招聘过程中明里暗里的性别歧视行为,“女性也需要维护自己权益,如果遇到不公平对待,要敢于使用法律武器。”

温陈静建议,政府相关部门应更多地调研了解实际情况,根据调研结果出台更多政策或进一步优化现有政策。“比如,招用女职工给予用人单位税收优惠或社保费率优惠,合理设置适合职业女性育儿的特殊工时制,灵活设置职业女性的生育津贴,增加男性产假时间,制定

女性职业晋升权利保护政策等。”

她认为,要鼓励企业招聘女性,仅仅依靠用人单位自觉承担社会责任是很难实现的,要调动用人单位招聘女员工的积极性,合理平衡用人单位使用女性职工的用工成本及女性职业发展的保护力度。“对于歧视女职工案例,应加重对用人单位的判罚力度,增加用工歧视的违法成本。”

她还建议,女性可以向相关社会团体求助,“像妇联、女律师联谊会等女性职业者社会团体,这些社会团体可以在职业经验、职业规划、家庭生活、政策呼吁、制度设计等各方面给予女性帮助。”

调查中,67.3%的受访职场人建议政府职能部门加强劳动力市场监管,减少就业歧视现象,62.8%的受访职场人希望健全女性就业保障法律政策,53.9%的受访职场人希望出台优惠政策激励用人单位承担社会责任,51.3%的受访职场人希望能建立女职工弹性工作机制,30.3%的受访职场人期待畅通就业歧视司法救济渠道。

受访职场人士中,女性占62.7%,男性占37.3%。生活在一线城市的占31.0%,二线城市的占52.4%,三四线城市的占14.7%,城镇和县城的占1.7%,农村的占0.2%。来源:中国青年报

