■全省工会劳动法律监督十大典型案例④

联动监督助27名农民工成功讨薪

【案情简介】

2021年3月1日至2021年5月10日,孙某带着马某、王某等27名农民工在某工程项目上从事砌墙、内外墙粉刷等工作。该项目建设单位为徐州某购物广场管理有限公司,施工总承包单位为江苏某建设股份有限公司(以下简称"某建设公司")。某建设公司将其承包的该建筑项目中的600区、700区砌墙、内外墙粉刷等工作分包给孙某,孙某又雇佣了马某、王某等27名农民工进行施工。2021年11月初,孙某向徐州市贾汪区总工会反映,某建设公司拖欠马某、王某等27名农民工工资合计147752元。

【监督过程】

贾汪区总工会及时受理该案,并于2021年11月9日联合贾汪区劳动保障监察大队组成监督检查组,进入某建设公司展开调查取证工作。当天,监督检查组向某建设公司送达调查询问书、举证通知书等,并向建设单位徐州某购物广场管理有限公司下达调查询问书,要求其配合报送相关材料。11月25日、12月3日,某建设公司、徐州某购物广场管理有限公司分别报送了相关材料。孙某又代表马某、王某等人提交了被拖欠的工资清单、考勤表、工程量确认清单等相关证据材料。此外,监督检查组又对孙某、王某以及某建设公司项目经理崔某做了询问笔录,固定相关证据。

通过调查发现,马某、王某等27名农民工确实被拖欠工资14万多元。某建设公司将某建设项目600区、700区砌墙、内外墙粉刷等工作分包给孙某,因孙某不具备相应资质,应认定为违法分包。因此马某、王某等27名农民工被拖欠的工资,其支付主体依法应认定为某建设公司。监督检查组随后向某建设公司送达限期改正指令书,责令某建设公司立即支付马某、王某等27名农民工工资147752元。

【监督结果】

2022年1月5日,某建设公司将马某、王某等27名农民工被拖欠的工资全部结清。

【案件点评】

本案涉及农民工人数多,金额较大,处理不好,易引发群体性事件。《保障农民工工资支付条例》第三十六条规定,建设单位或者施工总承包单位将建设工程发包或者分包给个人或者不具备合法经营资格的单位,导致拖欠农民工工资的,由建设单位或者施工总承包单位清偿。某建设公司将某建设项目600区、700区砌墙、内外墙粉刷等工作分包给不具备资质的孙某,按照上述规定,应当由某建设公司承担清偿责任。贾汪区总工会联合区劳动保障监察大队,及时实施劳动法律监督,程序依法合规,协作配合度高,监督效果明显。2014年,省总工会和省人力资源和社会保障厅联合出台《关于进一步加强工会劳动法律监督与政府劳动保障监察协作的意见》,建立情况通报和会商、联合检查、联合开展宣传调研和信息发布等制度,明确要求县以上人力资源社会保障部门与同级工会应当每年就劳动法律法规实施的一项或多项内容,联合组织开展监督检查活动。本案是贾汪区总工会贯彻落实《意见》要求,联合劳动行政部门开展监督执法检查,切实维护农民工劳动报酬权的一起典型监督案例。

徐州市贾汪区总工会

■小易有约

劳动者未享受生育津贴,单位是否要支付其产假工资?

小芸:小易好,想咨询一下。我休产假期间未享受生育津贴,单位也没有给我发产假工资,单位的做法不对吧?

小易:单位给你缴纳生育保险了吗?

小芸:入职时单位给我缴纳了生育保险,但是说因为我上班时间短,不符合领取生育津贴的条件。

小易:你生育符合国家规定吗?

小芸:符合的。

小易:按照法律规定,单位应当给你发产假工资。

小芸:可是单位说生育津贴其实就是产假工资,因为申领不到生育津贴,没办法给我发产假工资。我想知道单位的说法有没有依据?

随着三孩政策的落地和《妇女权益保障法》的修订与即将施行,有关享受生育津贴和产假工资的问题是众多育龄女职工和用人单位关心的问题,相关争议也逐渐增多。小芸的问题就比较典型,主要焦点有三个:一是劳动者享受生育津贴需要哪些条件;二是生育津贴与产假工资是不是一回事;三是劳动者不符合享受生育津贴的条件,单位是否需要支付其产假工资?且看下面分析:

一、劳动者享受生育津贴的条件有哪些?

生育津贴是职工按照国家和省有关规定享受产假或计划生育手术休假期间获得的工资性补偿,有的国家又叫生育现金补偿。因为生育保险目前实行地市级统筹,各地规定领取生育津贴的条件也不尽相同,但总体看来主要有两个条件:

一是用人单位需要累计或连续为劳动者缴纳生育保险费满一定期限。如,江苏规定需要连续缴费满10个月,上海市规定累计满12个月或连续缴费9个月,吉林省规定连续缴费满12个月等。具体需要根据各省市规定准备材料按程序进行申领。

二是劳动者生育必须符合国家相关生育规定。即,申领生育津贴,需要有劳动者当地乡镇(街道)卫生计生部门签发的准生证、婴儿出生、死亡或者终止妊娠证明。也就是说计划外生育的,劳动者不享受生育津贴。

二、生育津贴与产假工资有何区别?

实践中,很多用人单位和劳动者把生育津贴与产假工资混为一谈,导致争议发生。生育津贴与产假工资主要区别有三点:

1.支付的主体和给付的对象不同。生育津贴是生育保险经办机构补贴用人单位的,专门用来支付给女职工产假工资及福利待遇的;而产假工资是由用人单位按时支付给符合条件生育的女性劳动者的。用人单位依法缴纳生育保险,劳动者符合生育津贴领取条件,这时候,用人单位支付给劳动者的产假工资,形式上看就是生育津贴,但不能说生育津贴就是产假工资,二者实质上不是一回事。

2.计发方式不同。生育津贴的计发方式是按照用人单位上年度职工月平均工资除以30再乘以产假天数(根据各地具体规定);产假工资则是劳动者生产前正常出勤时的月实发工资(包括基本工资、奖金、福利待遇等)。

3.追诉时效不同。请求用人单位缴纳生育保险属于行政争议,适用两年诉讼时效;而请求支付产假工资属于劳动争议,申请仲裁的时效期间为一年,但是劳动关系延续期间拖欠劳动报酬的,自劳动关系解除终止时一年内提出。

三、劳动者不符合享受生育津贴的条件,单位是否需要支付其产假工资?

根据前面的分析,我们可以看出,用人单位为劳动者缴纳生育保险费满一定期限是申领生育津贴的必要条件之一。所以如果劳动者刚入职不久就生育的按照规定就不能享受生育津贴。那么,此种情况下,用人单位是否要支付劳动者产假工资呢?答案是肯定的。主要表现有两种情形:

第一种情形:用人单位未给劳动者缴纳生育保险费的,要支付劳动者产假工资,用以弥补其无法享受生育津贴的损失。《社会保险法》等法律规定,用人单位未给劳动者缴纳生育保险费或未连续缴费满一定期限,导致劳动者产假期间无法享受的生育津贴等生育保险待遇由用人单位承担。因为申领生育津贴的条件之一是,用人单位为劳动者按时足额缴纳了一定期限的生育保险费。也就是说,用人单位必须先履行为劳动者缴纳生育保险的义务,才有申领生育津贴的权利。权利可以放弃,但义务必须履行。即,此种情形,用人单位要按时足额发放劳动者产假工资。

第二种情形:用人单位依法为劳动者缴纳了生育保险,但是劳动者入职时间较短,仅仅因法规规定申领生育津贴需要连续缴纳社会保险费满一定期限,导致劳动者无法享受生育津贴。此时,用人单位仍然要向劳动者发放产假工资。因为《妇女权益保障法》等法律规定,女职工法定产假期间视为正常出勤,任何单位不得降低其工资待遇、解除劳动合同等,所以其生育期间当然享受工资保障。

实践中,为了避免引发争议,各地有不少好的规定和做法值得学习。如,广东省规定,从用人单位按时足额缴费的次月起,职工就可以享受生育津贴;江苏省规定,连续缴费未满10个月的,生育津贴可以在用人单位连续缴费满10个月后再申领。北京市职工生育津贴支付规定与江苏类似。建议还没制定和修订规范生育津贴支付办法的地方,应尽早出台衔接办法,为劳动关系双方分忧解难。

可见,本案中小芸单位的说法没有法律依据。因为按照江苏规定,生育保险累计缴费未满10个月的职工生育的,产假期间用人单位可以先按照其原工资标准发放产假工资,在缴费满10个月后用人单位可以向人社部门申领生育津贴作为补贴。

特别提醒:小芸的情况给人们最大的启示是,生育津贴与产假工资并不是一回事。用人单位无论是否为劳动者缴纳生育保险,都要按时足额支付劳动者产假工资。区别在于,如果为劳动者缴纳了生育保险,支付给劳动者的产假工资由申领的生育津贴进行补贴;如果没有为劳动者缴纳生育保险的,支付的产假工资及其他生育保险待遇都由用人单位买单。所以,建议用人单位依法为劳动者购买社会保险,做好人文关怀,让职工更有归属感和获得感,避免出现类似本案的争议发生。 易怀丽

■法官说法

疫情居家办公期间,劳动者工资标准应当如何认定?

【案例简介】

裴某系某舞蹈培训机构的舞蹈老师。2020年2月至4月,根据防疫政策要求,某舞蹈培训机构未进行线下教学,而是为学员提供线上教学课程。裴某根据某舞蹈培训机构的安排,采取居家办公方式,工作内容主要是在微信群中与学员进行互动,并发送一些舞蹈教学的短视频,同时也做一些统计学员及会务安排工作。裴某认为,某舞蹈培训机构应当按照正常工资标准发放该期间工资。某舞蹈培训机构则认为,疫情居家办公期间工作量不大,应当降低工资标准,双方因此发生争议。

法院审理后认为,舞蹈教学是裴某的主要工作内容,该工作非常依赖于现场教学。某舞蹈培训机构在2020年2月至4月安排裴某居家办公,主要是在微信群内布置小作业、发送小视频、与学员进行互动,由此不能认定裴某在此期间提供了正常、充分、足量的劳动,故判决适当减少裴某在此期间的工资。

【法官说法】

在疫情期间,很多用人单位会安排劳动者居家办公、远程办公。有些工作对于办公形式和条件无特殊要求,但有些工作则受办公形式和条件的影响较大。舞蹈培训机构的教师主要工作内容为向学员教授舞蹈课程,通常需要教师与学员之间的现场互动,比如调整姿势、反复练习、培养舞感等。因此,为学员提供现场亲历性教学是舞蹈老师非常重要的工作内容,这样的工作强度、工作效果仅通过在微信群内布置小作业、发送小视频,不与学员进行互动是达不到的。故不能按照正常的、充分的工作量计算工资报酬。同理,对于其他高度依赖于现场办公的工作,如劳动者仅居家办公、远程办公的,亦应当综合考虑劳动者提供劳动的形式、工作强度、工作效果等计算工资报酬。

盐城市中级人民法院 王珩

■工报时评

遭遇职场"冷暴力"该怎么办?

近期,个别企业对员工施以"冷暴力",促使员工不得不离职的情况引起网络讨论。有的企业采取强行更换岗位,克扣工资,安排过重的工作任务等方法,也有的企业对员工进行恶意排挤、孤立等,让员工难以立足。对于这些手段,可以区分成两类来看待,一类是涉嫌违反劳动合同相应条款的,另一类则是在劳动合同之外的。

根据劳动合同法规定,劳动合同应当包括工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动报酬和社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护等,换言之,企业对职工采取扣减工资、调离岗位、安排过重的工作任务等方式,是有诸多先决限制条件的,如果任意为之,涉嫌违反劳动合同法。

事实上,部分企业之所以采取这些方式迫使劳动者自行离职,大都是为了自身利益,为了省却赔偿。而在实际操作中,劳动者依法维权,往往存在举证难,时间和经济成本也较高的情况。毕竟,一旦仲裁或诉讼之路开始,劳动者不仅有可能失去现在的工作岗位,也难以全身心另求新职。有关方面能否采取更多措施,有效降低劳动者的举证门槛和举证难度,减少时间和经济成本,或者能否通过更多调解和谈判机制来维护劳动者权益,值得思考。

再说说劳动合同之外的情况,比如职场冷暴力,包括精神虐待、"穿小鞋"、冷漠打压、冷言冷语等。目前,处理这些冷暴力情况仍处于一定程度的立法缺失状态,但这并不意味着对企业的冷暴力毫无制约手段。要知道,任何一个职工遭到了职场冷暴力,其遭遇被其他员工知晓后,都会产生负面的心理影响,进而影响企业整体的积极性。用冷暴力逼迫职工离职,不仅无助于构建和谐的劳动关系,有违道德,也将影响企业的未来发展。企业应当意识到,这样做看似打擦边球省了一点点成本,实则失去了所有员工的心,在线上曝光后也将产生不利的社会影响,得不偿失。毕竟,劳动关系不仅涉及劳动者与用人单位双方,也涉及企业其他生产要素和利益相关方。

扣工资调岗位逼离职,冷暴力逼辞职,从职工个体角度来说,看似是个案,但当有不少企业"照葫芦画瓢"时,就不再是个案了,值得有关方面重视起来,并采取一定的措施。要知道,仅仅片面依靠市场调节和双方自主协商,势必会导致劳动者单方甚至个体力量弱势而无法维持劳动关系的稳定,仅从职场冷暴力"一边倒"的结果就可见一斑。换言之,在这一过程中,要完善多方共同参与的协商协调机制,更好发挥政府的调节作用,构建和谐劳动关系。毕竟,劳动关系是现代社会的基本经济关系。

还有一点不容忽视,针对"逼人调岗离职"这一现象的一大利器就是企业民主管理,应当有效推动企业制度和公司治理变革,通过合理共享使包括劳动者在内的各类要素积极参与企业发展,健全完善以职工代表大会为基本形式的企业民主管理制度,积极探索企业职工参与企业管理的有效方式。当职工可以有效参与到企业管理之中时,当企业可以做到"发展依靠职工"时,对员工施以各种冷暴力的做法,恐怕就难有生存的土壤。

来源:《工人日报》(2022年12月8日6版)作者:舒年

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

工会新闻部: 025-83279180
综合新闻部: 025-83279175 83279178
记者通联部: 025-83279187(含传真)
副刊评论部: 025-83279183
编务出版部: 025-83279189 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: 025-83279186
专题专刊部: 025-83279195
报社办公室: 025-83279191(含传真) 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
扬州记者站: 0514-87329339
盐城记者站: 0515-88323997
徐州记者站: 0516-83611090
淮安记者站: 0517-83956961
连云港记者站: 0518-85400641
常州记者站: 0519-88117396
泰州记者站: 0523-80818683
宿迁记者站: 0527-84388197
张家港特派记者: 0512-58226335
海安特派记者: 0513-88869196
本报新闻网: 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)