

女职工休产假期间

用人单位应对劳动定额、绩效评价做必要调整

某女职工休产假期间,所在企业未对劳动定额(绩效管理)作相应调整,导致其同科室同事们需加班加点才能完成多出的工作量,且无缘当年绩效考核先进。为此,同事们视遇上女职工生育事为倒霉事。

劳动定额、绩效管理是用人单位对劳动者的基础管理事项,涉及用人单位与劳动者的利益分配,表面看似乎并不存在劳动违法行为。但是,由于劳动者的结构化工资中往往包括基础工资和绩效工资,绩效工资所占工资总额的比例不小。如果女职工因为生育依法享受产假,则有一段时间会暂时离开劳动岗位,也就不能够完成相应的工作量,如果不作相应劳动定额、绩效管理调整,势必造成其在绩效考核中业绩下降,从而造成女职工本人和其所在的科室(团队)整体绩效工资下降。

在女职工保护法律领域,行政法规规定,女职工孕期、产期、哺乳期期间不得降低工资。《江苏省女职工劳动保护特别规定》第五条用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳而降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。江苏省地方立法进一步扩展保护期间和保护范围,增加女职工结婚和孕期、产期、哺乳期期间,不得降低工资外,也不得降低福利待遇。《江苏省女职工劳动保护特别规定》第四条第二款 用人单位不得因女职工结婚、怀孕、生育、哺乳等情形降低其工资和福利待遇、予以辞退、单方与其解除劳动合同。

通过相关法律梳理可见,对于女职工产假期间的工资待遇特殊权益保护有明确规定。具体到工资分配制度和年度工资调整水平、调整部分地方立法均有具体规定。女职工因生育享受产假,其工资构成中包含绩效部分工资的,在具体分配和调整上,均应遵循法律规定。

一、女职工产假期间的工资标准应包含绩效部分,且在女职工孕期、产期、哺乳期期间不得降低工资。对于用人单位采取结构化工资管理的,女职工产假期间工资标



(资料图)

准应当包含绩效工资,否则法律对女职工孕期、产期、哺乳期期间不得降低工资的规定势必落空。特别是对于部分用人单位基本工资标准占比很低,绩效工资部分占比较高,如果产假期间只领取基本工资,则对女职工的特别保护极为不利,不符合上述法律规定精神。对于不当降低女职工产假期间工资标准的,工会组织可以行使劳动法律监督权。

二、用人单位在女职工产假期间对其工作绩效目标应做必要调整。由于产假期间女职工未出勤,不能提供正常劳动,也就不能完成相应工作任务或工作量,按照相关法律规定应当视同女职工正常提供劳动,用人单位应对其工作任务或工作量、绩效目标等进行适当调整,这才符合用人单位管理的动态要求。虽然绩效标准的调整本质上是用人单位和劳动者利益平衡的事项,是用人单位管理权的体现,但是劳动法律对于女职工的特殊保护,同时也是对用人单位管理权的一种必要限制。

三、用人单位对产假期间女职工所在团队或者部门的年度总体绩效目标可做适当调整。由于女职工处于组织化劳动过程中,其个人因产假这种法定休假事由不能提供劳动的,若不调整其所在

组织的整体绩效目标,势必造成组织内其他成员即便完成了自己的工作任务,也无法实现整个组织绩效目标达成,这对其他劳动者并不公平。可以按照法律规定,经过民主程序,对于本单位、本部门有女职工生育等法定情形不能完成工作任务或工作量的,适当调整考核方式,降低绩效目标,以求实现考核公平,避免因女职工产假等特殊情形而造成其他劳动者权益的损害。

当前女职工权益保护面临一些新情况新问题,特别是在生育政策调整后,工作场所性别歧视、女职工孕产期待遇无法落实等问题日益突出。本案中,由于企业在制定相关管理制度时,未能充分考虑女职工特殊时期的合理用工问题,导致职工工作和工资分配出现偏差,损害了部分职工的合法权益,也影响了企业的整体和谐和稳定发展。工会组织要发挥桥梁纽带作用,联合人社等相关部门加强对用人单位的监督,引导用人单位完善用工制度,切实维护女职工的合法权益。同时还要加大妇女权益和劳动保护等方面法律法规的普及宣传力度,提升用人单位法律意识和女职工的依法维权意识。

江苏工会综合发布

官宣! 新职业“上线”,这些人可申报

记者日前从国家医保局了解到,“长期照护师”是国家医保局为稳步推进长期护理保险制度建设,在人力资源和社会保障部支持下新设置的一个职业工种。日前,两部门制定了“长期照护师”的国家职业标准,并颁布施行。

“长期照护师”是指运用基本生活照料及护理知识、技能,在家庭、社区、养老机构、医疗机构等场所,为享受长期护理保险待遇人员等人群提供基本生活照料及与之密切相关的医疗护理、功能维护、心理照护等服务的从业人员。

根据国家医保局公布的信息,我国长期护理保险制度于2016年启动试点,2020年扩大试点城市范围,目前,全国49个试点城市参保覆盖约1.8亿人,累计超过235万人享受待遇,累计基金支出超720亿元,提供服务的定点护理机构约8000家,护理人员接近30万人。

与此同时,我国60岁以上失能老人已超过4200万人,而专业化、高素质的护理服务人员供给严重不足,已成为长期护理保险制度可持续发展的重要制约。

按照新颁布的长期照护师国家职业标准,长期照护师分为初级(五级)、中级(四级)、高级(三级)三个等级。

技能要求和相关知识要求依次递进,职业功能包含生活照护、基础护理、应急处置、功能维护、对症护理、疾病护理、心理照护等部分。年满16周岁、对长期照护工作感兴趣均可申报,无性别与学历要求。同时,相关职业均可通过规范培训合格后申报相应等级长期照护师的职业认定。

来源:央视财经微信公号

商业保险是否能抵扣工伤赔偿?

2017年6月10日,方凯(化名)应聘到新疆某劳务建筑公司工作,工作岗位是钢筋工,工作地点在乌鲁木齐市喀什路东方御景商住小区。2018年8月26日,方凯在工地工作时,被弹起的钢筋戳伤眼部,后被送往医院住院治疗。2019年11月7日,乌鲁木齐市劳动鉴定委员会鉴定方凯为伤残七级。因新疆某劳务建筑公司拒绝支付方凯相应的工伤保险待遇,2020年5月8日,方凯向乌鲁木齐高新技术产业开发区(新市区)劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁。

2020年5月8日,方凯向自治区总工会法律部递交了法律援助申请。同日,法律部指派新疆国法律师事务所办理该案,律师杨萍作为方凯的代理人。经研究后律师认为本案的争议点是用人单位给方凯办理了商业保险,商业保险的理赔款是否应当予以抵扣工伤赔偿的费用问题。

确定了工作思路后,律师向方凯了解案件情况,收集认定工伤决定书、初次鉴定意见书、住院证、出院证、诊断证明等其他相关证据材料。之后联系到用人单位,但是公司一直采取回避态度,认为给方凯办理了商业保险,商业保险赔偿部分必须抵扣,只同意支付方凯6万元。2021年2月20日,方凯及代理人参加了庭审。2021年3月12日,乌鲁木齐高新区(新市区)劳动争议仲裁委员会作出仲裁裁决书,裁决公司支付受援人各项款项合计:226651.95元。

代理人认为,双方劳动关系存续期间的社会保险费,单位即被申请人,依法应当予以补缴。申请人的仲裁请求是有事实依据的,亦有法律依据。综上所述,援助律师认为,用人单位关于商业赔偿与工伤赔偿须相互予以抵扣,没有事实依据,亦无法律依据,不能成立。相反,方凯仲裁请求,既有基本的事实依据,亦有充分的法律依据,依法应当获得支持。

本案是一起因工伤赔偿所产生的劳动争议案件,其特殊性在于商业保险是否能予以抵扣工伤保险的费用。首先,方凯因工受伤,并被相关部门认定为工伤是基本的事实情况,鉴定为伤残七级,用人单位也是没有异议的。依据我国《工伤保险条例》的相关规定,因本案中,用人单位没有参加社会保险,特别是工伤保险,则方凯所有工伤待遇款项均由用人单位承担。本案中,用人单位须依法支付方凯各项工伤待遇款项,主要包括三个一次性补助金、停工留薪期工资、护理人员工资、医疗费等费用。

依据我国《中华人民共和国保险法》第三十九条规定,本案中用人单位购买了商业保险,因身份的特殊性,法律规定了“投保人指定受益人时须经被保险人同意。投保人为与其有劳动关系的劳动者投保人身保险,不得指定被保险人及其近亲属以外的人为受益人。”本案中,用人单位属于与方凯具有劳动关系的劳动者,用人单位作为投保人,依法不得指定自己单位为受益人;即使受益人作为被保险人同意,也是不符合法律规定的。

来源:工人时报公众号