

怀孕能否调岗降薪? 企业不缴社保要赔偿吗?

两部门发布典型案例回应关切

新华社电 用人单位能否因女职工怀孕调岗降薪? 未给员工缴社保要赔偿吗? 普通工作调换也受竞业限制吗? 4月16日,人力资源社会保障部、最高人民法院发布新一批劳动争议典型案例,就相关焦点问题回应社会关切。

女职工怀孕了,用人单位就能调岗降薪?

赵某于2022年1月入职一家科技公司任工程师,双方订立劳动合同约定:赵某参与项目期间月工资为基本工资加项目岗位津贴,等待项目期间仅领取基本工资。

2023年2月,赵某告知公司自己怀孕了。公司未与其沟通便直接宣布“赵某退出所在项目组”,赵某反对无果后未再上班。后来公司以未参与项目为由,只给赵某孕期发放每月3000元的基本工资。赵某不同意并申请仲裁。

两部门介绍,本案中,公司

要求赵某退出所在项目的行为,既不符合双方约定的等待项目期间的情形,也未征求赵某本人同意,更未经医疗机构证明赵某存在“不能适应原劳动”的情形,属于违反《女职工劳动保护特别规定》第六条规定、变相调整孕期女职工岗位的情形。

同时,该公司以赵某未参与项目为由降低赵某孕期工资标准,违反了《中华人民共和国妇女权益保障法》第四十八条第一款、《女职工劳动保护特别规定》第五条的规

定。因此,仲裁委员会依法裁决公司按照赵某“基本工资加项目岗位津贴”的标准、即每月17000元补齐赵某的孕期工资差额。

两部门明确,用人单位应注意依法保护女职工尤其是孕期、产期、哺乳期女职工的合法权益。如果孕期女职工能够适应原劳动的,用人单位应当尊重并保护女职工的劳动权利,不能通过变相调整工作岗位、提升工作强度等方式侵害其权利,也不能违法降低其工资及福利待遇。

普通工作调换,也受竞业限制?

竞业限制是在劳动立法中保护用人单位商业秘密的一项制度安排,本意是通过适度限制劳动者自由择业权以预防保护用人单位的商业秘密,进而维护公平竞争环境。

“但当前一些行业、企业出现了用人单位滥用竞业限制条款限制劳动者就业权利的情况,侵害了劳动者合法权益,影响了人力资源合理流动。”两部门表示。

2019年3月,李某入职一家保安公司,并签订期限为2年的劳动合同。合同中的竞业限制条款约定,职工与公司解除或终止劳动合同后1年内不得到与该公司有竞争关系的单位就职,职工离职后公司按月支付当地最低月工资标准的30%作为竞业限制经济补偿。职工若不履行义务,应当承担违约赔偿责任,违约金为20万元。

2021年3月合同到期终止后,李某入职另一家

保安公司担任保安。结果前东家以李某违反竞业限制约定为由申请仲裁,要求其支付竞业限制违约金。

两部门介绍,按照《中华人民共和国劳动合同法》相关规定,用人单位与“高级管理人员、高级技术人员”以外的其他劳动者约定竞业限制条款,应当以该劳动者负有保密义务为前提,即劳动者在用人单位的职务或岗位足以使他们知悉用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

本案中,李某的主要职责为每天到商业楼宇街区开展日常巡逻安保工作,明显难以知悉公司的商业秘密和与知识产权相关的保密事项,公司亦无证据证明其相关可能。双方约定的竞业限制条款不符合规定,不具有约束力。对要求李某支付竞业限制违约金的请求,仲裁委员会不予支持。

企业没给员工缴社保,要赔偿吗?

李某工作期间,公司仅为其缴纳了工伤保险费,李某自行承担了用人单位应缴未缴的基本养老、医疗等其他社保费用。李某通过申请仲裁、提起诉讼,请求公司支付用人单位应负担的社保费。

两部门表示,根据《中华人民共和国社会保险法》相关规定,用人单位未按照国家规定为劳动者缴纳社保,劳动者自行代用人单位承担部分系劳动者的损失,可向用人单位主张损失赔偿。本案中,公司应赔偿李某劳

动关系存续期间用人单位应缴未缴的社会保险费损失。

两部门强调,用人单位不依法为劳动者缴纳社保属于违法行为,应当承担相应的法律责任。

2021年8月20日,刘某松在一家出租车公司担任司机期间,不幸因病死亡。由于公司此前未按规定为其缴纳社保,使得刘某松在世时社保缴费年限偏低,最终导致刘某松遗属领取的抚恤金远低于实际应得。其遗属通过申请仲裁、提起诉讼,请求

公司支付抚恤金差额部分。

两部门介绍,出租车公司未依法为刘某松缴纳2017年5月至2018年5月期间的社会保险费,致使其遗属无法按照缴费年限满5年的标准领取6个月的抚恤金,只能领取到13766.64元。

劳动者因病或者非因工死亡,因用人单位未依法缴纳社保导致劳动者遗属少领取抚恤金等对待的,用人单位应依法赔偿差额损失。因此,上述出租车公司应支付抚恤金差额的36633.36元。

