



新华社 新华网 中新 最高人民法院

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人事争议典型案例,聚焦社会保险、竞业限制等问题,明确了用人单位不能通过变相调整工作岗位降低孕期女职工工资及福利待遇、用人单位未依法缴纳养老保险费的应当补足抚恤金差额、主体不适格的竞业限制协议不具有约束力等法律适用标准,就相关焦点问题回应社会关切。

海都故事绘



### 女职工怀孕后被调岗 工资从1.7万降到3000元

赵某于2022年1月入职一家科技公司任工程师,双方订立的劳动合同约定:工作期间分为参与具体项目期间与等待项目期间,其中参与具体项目期间赵某的月工资构成为基本工资3000元(高于当地最低工资标准)加项目岗位津贴14000元;等待项目期间赵某仅领取基本工资。

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”,赵某反对未果后未再上班。后来公司以未参与项目为由,只给赵某孕期发放3000元/月的基本工资。赵某不同意并申请仲裁。



### 说法 不能变相调岗 侵害女职工劳动权利

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《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17000元/月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。

入职保安要签竞业协议? 怀孕能否调岗降薪?

## 保护用工权益 这些「红线」碰不得

### 保安换工作被要求支付20万违约金

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,工资为3500元/月。劳动合同约定保安的主要职责为每日到某商业楼宇街区开展日常巡逻安保工作,同时内附竞业限制条款,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,双方劳动合同到期终止,李某未续订劳动合同,并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。

### 说法 竞业限制条款不合规 无约束力

两部门介绍,按照《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。

### 工伤后拿诊断证明书 要求延长停工留薪期

2021年10月,某城建公司职工彭某在拆迁工作中受伤并住院治疗。后彭某被认定为工伤,停工留薪期为12个月,其间某城建公司按照法律规定按月向其支付停工留薪期工资。

2022年9月起,公司多次通过书面、电话、微信等方式通知彭某,如需延长停工留薪期,应提供有关材料并经劳动能力鉴定委员会现场鉴定后确认。但彭某一直不予配合,仅提交了某医院出具的“建议2022年11月至2023年1月继续病休”的诊断证明书,且拒绝与人事经理沟通。2022年11月起,公司以停工留薪期满为由开始向彭某发放病假工资。2023年2月,彭某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,请求裁决公司按照停工留薪期工资标准支付2022年11月至2023年1月期间的工资差额。仲裁委员会裁决:驳回彭某的仲裁请求。

### 说法 停工留薪期 有上限规定

《社会保险法》《工伤保险条例》《工伤职工劳动能力鉴定管理办法》等规定,停工留薪期是工伤职工暂时停止工作进行治疗并享受相应工伤保险待遇的期限,一般不超过12个月,伤情严重或者情况特殊需要更长保障时间的,经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认,可以适当延长。因彭某不配合提交有关材料,进行现场鉴定,其未经当地市级劳动能力鉴定委员会确认延长停工留薪期,故其应当享受的停工留薪期已于2022年10月期满。

需要强调的是,停工留薪期与医疗机构认定的需脱产治疗休息的期间并不是同一概念。后者由医疗机构根据工伤职工的具体伤情判断;前者具有统一上限,能否延长应由法定专门机构按照法定程序确认。

