

## 温柔的守护者

### ——劳动仲裁员保护妇女合法权益的故事

国家采取必要措施,促进男女平等,消除对妇女一切形式的歧视,禁止排斥、限制妇女依法享有和行使各项权益。三八妇女节来临之际,我们向您讲述几个在劳动人事调解仲裁领域保护妇女合法权益的故事。

#### 明辨黑白,坚决维护“性骚扰”受害者权益

2021年春夏之交,某公司高管赵某因公司以其严重违反公司规章制度、劳动纪律及劳动者基本职业道德的行为为由解除劳动合同,赵某作为公司初创元老认为公司小题大做,提出仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金120万余元。

仲裁员老张翻看卷宗发现,赵某被解雇的理由是在职期间存在“性骚扰”行为,公司以严重违反规章制度解除劳动者劳动关系的,员工违纪是否达到严重程度是判断解除是否合法的重要依据。但涉及“性骚扰”案件一般存在隐私性较强,搜集证据较困难的问题,对于被指控的一方来说,“性骚扰”又是非常严重的道德和法律指责,会对于员工的职业生涯,甚至现实生活也会带来不利影响。为公正查明解除的真相,仲裁员老张结合双方提交的证据情况,在庭前告知公司相关举证规则要求,提醒公司证人证言必须由证人出庭作证方为有效。后几名女员工如期参与庭审调查,为保护女员工隐私,仲裁庭对该案采取不公开审理,对证人逐一询问的方式开展调查。他们当庭指证赵某在职期间,利用其公司高管的职位优势,多次对公司多名女性实施过拍大腿、摸头、凑在耳边说话等行为,甚至与其中一位受害者发生超过同事关系的行为,致使受害者怀孕。赵某未否认证人所述的行为,但提出证人在当时未反对,时隔2年之久再联名举报,存在打击报复的可能,不排除公司利用员工借故将他辞退。

几位女员工作为证人,敢于抛却社会偏见,每个人独立作证,所述的证言逻辑清晰,前后表述一致,且她们的证言都

指向同一人,有比较高的可信度。结合公司提供的部分证人在事发时,以电子邮件的形式向企业相关人员投诉,用人单位对该证据进行了公证,举报人及受害人的访谈记录、微信聊天记录相佐证,对确认解除事由形成了充分的证据链。

仲裁委裁决赵某作为劳动者,在工作期间与同事的交流、沟通应当遵循公序良俗及公司的规章制度,经查赵某实施“性骚扰”女员工的行为,既违反了规章制度又有悖公序良俗,确认公司解雇赵某系合法有效,还给女职工一片职场的“晴朗”天空。

#### 法外有情,为重疾失业妈妈争取“补偿款”

2022年秋,一名3岁孩子的妈妈何某因患恶性肿瘤,在手术治疗连续病假后已被已经工作近十年的公司辞退,年轻的妈妈深感不公,提起仲裁,要求公司支付未休育儿假工资、医疗补助费、违法解除劳动合同赔偿金。

仲裁员小王在庭审中了解到,何某于2019年4月起开始陆续请病假,后被诊断为患恶性肿瘤,经手术治疗已经连续请2年病假。2022年7月31日公司通知何某,她的法定医疗期已经届满,公司在她患病请假期间一直正常为她发放病假工资和缴纳社会保险费,现公司与她协商返岗事宜,但何某称自己不能回到工作岗位。于是,公司根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第一款解除了何某的劳动合同,同时依法支付了经济补偿、额外支付一个月工资(俗称N+1)和相当于6个月工资待遇的一次性医疗补助费。

从法律层面,公司确实属于依法解除也足额支付了各项补偿。依法裁决可能对劳动者



非常不利,有可能对她的病情造成再次伤害和打击。仲裁员小王综合考量劳动者的实际困难情况,基于人道主义关怀,多次去电耐心倾听个人诉求,安抚何某的焦虑情绪,取得她对仲裁部门的信任,同时也努力与其协商出可行的调解方案。另一方面,小王鼓励公司给予人文关怀的补助,倡导企业在解除困难、患病职工时,既要做到严格遵守劳动法律法规的刚性要求,也要做到不伤害劳动者的合法权益和感情。最终,经过仲裁员小王多轮的沟通协调,公司同意向何某额外支付一次性补偿费用,对她在患病后暂时无法从事工作的困境给予一定救助。

#### 厘清关系,维护“三期”妇女合法权益

2023年夏,一名即将生育三胎的待产妇刘女士来申请仲裁,她说自己在著名外资餐饮公司送外卖,公司没签劳动合同,也未缴纳社会保险,影响了她领取女职工生育待遇。所以她要求确认与该公司的劳动关系,要求公司支付未签订书面劳动合同的二倍工资和生活生育津贴。该案受理后,还没来得及开庭,刘女士就已经生产,她告诉仲裁员自己要回老家坐月子带孩子,想尽早了结这起争议。

为尽快查明劳动关系真相,确认权利义务主体,仲裁员老陈紧急联系被申请人,查实该

外资公司旗下的“宅急送”餐饮配送业务全权由集团子公司负责,集团子公司再通过外包服务的模式,由案外公司承接上海地区的餐饮配送业务。结合刘女士的工资存在多个公司发放的情形,仲裁员老陈凭多年办案经验感觉到,刘女士个人一己之力很难确定真正与其建立劳动关系的主体,若根据工资发放主体一个个来申请仲裁,刘女士的维权之路将极其漫长。

考虑到刘女士刚刚生育还在产褥期的实际困难,老陈为避免刘女士累诉,她与该外资企业反复沟通,劝说公司借由其作为发包方的优势,协助排查可能与刘女士建立劳动关系的企业。待找到最终承包企业后,老陈又积极组织该外企、案外承包公司与刘女士协商化解争议,就和解金额多次搭建平台组织三方沟通。最终,案外承包公司表示愿意支付刘女士一次性费用作为和解方案,刘女士申请撤诉。一个原本劳动者不可能胜诉的案件在仲裁员老陈的努力下,最终顺利地达到了三方满意的社会效果,刘女士也可以在得到公司支付的生育补偿款后,安心回老家休养了。

(来源:杨浦区劳动人事争议仲裁院)

#### 便民问答

### 参保的关键时点

#### 【关键时点:入职】

问:我这个月入职新单位了!老板说需等试用期转正后才给我办理参保手续?可以这样吗?

答:不是的。《中华人民共和国社会保险法》第五十八条规定:用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险

经办机构申请办理社会保险登记。因此,试用期期间,公司也应为职工办理社会保险登记。

#### 【关键时点:离职】

问:我这个月5号正式离职了,单位说我这个月就不用参保了?

答:不是的。存在劳动关系的当月,职工仍应当按规定

参保。因此,职工离职当月也应参保。

#### 【关键时点:退休】

问:我下个月到法定退休年龄了,也满足退休条件了,按规定下个月就可以办理退休手续了。单位说我只要参保到这个月,下个月就不用参保了,是这样吗?

答:不是的。当月退休的人员仍是用人单位的在职职工。因此,当月退休的职工仍应参保。

#### 各区动态

## 探索开展“人社服务进楼宇”专项行动,助力营商环境再优化

长宁区人社局在全市率先探索开展“人社服务进楼宇”专项行动,组建一支人社“楼小二”惠企服务专员队伍,建立一批“最虹桥”服务站点,制定一套“全链条”服务清单,健全“楼门口”服务机制,持续优化营商环境,助力楼宇企业高质量发展。专项行动开展以来,已为楼宇企业解答就业培训、人才服务、劳动关系、社会保障等人社领域问题900余个。

从“窗口”到“楼门口”,积极打通人社服务“最后一公里”。长宁区人社局主动靠前服务,以开展专项行动为抓手,将惠企服务窗口搬到楼宇内,推出“楼门口”人社服务,积极打通人社惠企服务的“最后一公里”。一方面,送服务上门,有效节省企业办事成本。推出系统集成帮办服务,针对楼宇企业希望便利化办理人社事项的诉



求,将涉及人社多部门办理的业务集中“一口式”受理。在人社服务需求量较大的楼宇企业,设立“共享工位”,为企业提供“一对一”上门服务,做到人社政策一次办好、一次不跑,节省企业办事成本。另一方面,送政策上门,提升惠企政策知晓度。针对企业提出的希望更直观、更简洁、更集成地了解政策

的诉求,推出“相约星期五”服务品牌,每周五在33幢楼宇内讲解就业政策、用工指南、金融服务、人才落户等企业关心的问题,提升人社惠企政策知晓度和覆盖面。推出“宁听我讲”服务品牌,并成立人社“青宁萌”助企服务团,开展组团式政策宣讲服务30余场。坚持线上和线下相结合,创新政策宣介

方式,扩大政策宣传渠道,提升政策覆盖面。目前,已编印政策宣传册1万余本,开展政策宣讲会百余场。

从“引进来”到“留下来”,助力营造一流营商环境。长宁区人社局将人社服务融入楼宇招商引资服务中,帮助楼宇招商留商、楼宇企业招才引才,助力楼宇高质量发展,服务区域经济发展大局。一方面,助力楼宇招商留商。为招商企业积极对接楼宇办公场地,并为企业提供人才政策、招聘用工等配套政策服务,帮助更多优质企业引进来、留得住、发展好。另一方面,帮助企业引才留才。通过政企联动,依托人才政策、场地补贴等政策,为楼宇企业引进优秀人才,提升服务效能。通过走楼访企“有温度”的服务,成功从外省市引进了20余家企业入驻上海。

从“普惠服务”到“精准匹

配”,激发楼宇企业发展活力。在普惠性服务的基础上,长宁区人社局探索实施“一企一策”,满足企业在招聘、用工、社保等方面的个性化需求,帮助楼宇企业排忧解难,激活企业发展动能。立足楼宇企业招工难问题,长宁区人社局结合高校毕业生就业等重点工作,积极整合高校资源和楼宇企业岗位资源,探索开展高校毕业生“招聘进楼宇”行动,通过楼宇进高校、高校进楼宇等多层次服务活动,政校企联动,为楼宇企业用工提供有力保障,有效提升企业招聘供需匹配度。及时回应楼宇企业诉求,针对楼宇企业在非人社业务领域的问题,积极搭建沟通平台,主动对接其他相关部门,通过部门协作,组团为企业提供上门服务,确保企业诉求快速有效解决,为企业高质量发展增添动能。充分发挥劳动关系矛盾预防预警和协商化解职能,让企业用工矛盾不出楼宇,纠纷化解在楼宇,帮助楼宇企业构建和谐劳动关系,助力企业行稳致远。

(来源:长宁区人社局)