

东城区劳动人事争议仲裁院女职工权益争议审理庭着力推进机制创新 有了她们,女职工维权就有了“定心丸”

□本报记者 张晶 通讯员 田芳

“一会儿,如果您不舒服,请举手示意我们,我们会安排休庭,让您缓一缓……”北京市东城区劳动人事争议仲裁院女职工权益争议审理庭外,一个围绕“三期”女职工权益的案件即将开庭,仲裁员正柔声嘱咐着已经怀孕6个月的当事人,做好随时调整庭审节奏的准备。

据了解,这样的安排已经成为该仲裁庭每次开庭前的必备工作。给予女职工尤其是“三期”女职工在身心方面的特别关注,让这个仲裁庭在守护法律准绳的同时,也给予了当事人更多温情与关爱。

近日,在该庭荣获全国五一巾帼奖状和全国五一巾帼标兵岗之后,记者专门采访了这支捍卫女职工权益的“娘子军”,一睹她们的风采。

设立本市首个“专庭” 全方位保障女职工权益

2016年9月,东城区劳动人事争议仲裁院成立了全市首个“女职工权益争议审理庭”。这一女职工专属的审理庭,从调解矛盾、化解心结再到审理案件,都始于法、融于情,全方位保障女职工的合法权益。

“女职工权益争议审理庭成立近5年来,累计审理女职工权益争议案件4909件。其中,产假待遇、‘三期’解除劳动合同等女职工特殊权益争议案件353件,总计支持女职工工资、产假津贴、解除劳动合同补偿金(赔偿金)等各项诉求5000余万元。”东城区劳动人事争议仲裁院副院长司琳介绍说:“女职工权益争议审理庭从最初‘一张白纸’时的摸索,到目前在人员配置、硬件保障、办案流程等方面的机制创新,都是想为保障女职工合法权益走得再远一点、深一点。”

司琳说:“这个审理庭的7名工作人员都是女性,平均年龄33岁,整个庭室有着扎实的法律理论素养和丰富的仲裁实务经

验。这种人事上的特别安排,一方面能发挥女仲裁员温柔、细心、亲和力强的优势,稳定诉争双方情绪,缓和矛盾,更好地化解争议;另一方面也能通过双方同性别、相近年龄、相似经历的同理心,让仲裁员更加顺畅地与当事人沟通交流,减少女职工在维权过程中的顾虑。”

司琳还向记者介绍了这个审理庭推行的当庭裁决新机制。

“为了有效缩短‘三期’女职工诉争案件审限,审理庭试行当庭裁决,选取比较典型的争议案件,在案件处理过程中创新办案举措:进行庭前证据交换,方便仲裁员摸清案情、理清裁决思路,同时有助于劳资双方摸清对方‘底牌’,减少审理时间,为调解工作的顺利进行打好基础;仲裁员在庭前综合分析双方证据及质证意见并草拟判决书;正式开庭时视庭审具体情况当庭裁决,裁判结果清晰明确的,试行当庭宣布裁决结果,有效地保护了‘三期’女职工的合法权益。”司琳说。

采访中,“同理心”“换位思考”“减少时间”多次被几位工作人员提及,也许正是这种“代入感”的关心,让前来求助的女职工打消了心理上的顾虑和情绪上的对抗,以信任和接纳的状态为之后的调解、仲裁顺利进行打下基础。

开辟绿色通道“抢时间” 这样的“插队”值得点赞

在女职工庭接手的案件中,“三期”女职工的相关案件因为其特殊的身体状态成为审理中需要关注的重点之一,审理人员既要考虑她们的身体状态,也需要在审理过程中“抢时间”,由此设置的“专庭保障”和“绿色通道”就从操作流程方面为这类案件“亮绿灯”。

女职工权益争议审理庭庭长周思思说:“仲裁院为我们女职工庭设置了专庭,保证只要有案

件即可安排开庭,以避免10个仲裁庭大轮排、三四十天排不上的问题。立案庭还专门为‘三期’女职工开通了快速立案窗口,按照优先排庭、优先调解、优先审理、优先结案的‘四优先’原则,形成了快立、快审、快结的绿色通道。”

女职工庭成立以来,全庭人员还在点滴工作中总结了“六心守则”工作法,在“接待要暖心”“解释有耐心”“调解靠精心”“服务能贴心”“审理够细心”以及“裁决秉公心”的背后,是她们每一次为当事双方调解、裁断的“走心”与“暖心”。

周思思说:“考虑到女职工心理敏感、容易情绪激动等因素,我们在每次接待过程中都保持着热情、温和的状态,也给女职工充分的表达机会,让她们感受到关心,从而拉近感情、赢得信任。此外,大多数维权女职工只有一些简单的法律常识,有的甚至还有很多错误认识。因此,为女职工释明法律条文是我们争议审理的重要一环,包括做好权利释明和一次性告知,帮助女职工合理提出诉求,正确提交材料,减少因反复更正申请内容、补充申请材料造成的诉累,这些都是调解环节之前要做的工作。”

带着“同理心”化解矛盾 为返岗女工争取更多“后路”

在女职工庭这支“娘子军”的团队里,85后的仲裁员丁月涵是与审理庭共同成长起来的。这位专修法律的研究生在2015年11月入职东城区劳动人事争议仲裁院,刚加入女职工权益审理庭时从书记员做起,2017年开始独立审案,到去年年底已经审理了800起案件。用庭长周思思的话说:“我们每位同事的控场能力和审案经验全靠案子去‘磨’。”在这样的历练中,变的是丁月涵和同事们的“经验值”,不变的是她们的“代入感”和“初心”。

比如,在审理女职工权益争议时,丁月涵和其他几位仲裁员会为每起争议事件先设计调解线路图,在庭审前、庭审中、庭审后的每个环节均不忽视调解工作,力促双方能够协调达成一致。记者了解到,这样力争调解的思路既是为当事双方节省人力、物力等成本,在法律法规的框架内寻求利益平衡点,也是为回到岗位上的女职工们争取更多“后路”。

聊到这里,丁月涵讲述了这样一个典型案例:一位女职工在怀孕期间有先兆流产的迹象,请了几个月的病假,公司按“她交的假条不是三甲医院开具的”“没有提交配套的单据、票据等细则”“也没有按照公司规定完成申请、审批再休假的流程”这三点为依据,以旷工为由开除了她。

“我们调查发现,在这位女职工怀孕前期,被开除的决定对她的情绪影响很大,到了庭审当天,她已经生完孩子,因为得了产后抑郁症、情绪波动很大,几度导致正常的庭审进行不下去。通过庭审,我们查明她提交的相关诊断证明都符合休病假的要求,当时的身体状况也不可能亲自到单位完成申请休假的手续。她通过微信向主管请假,向人事主管提交了病假条的拍照证明,事后也快递了病假证明原件。因为这位申请人有休病假的事实依据,也确实向公司履行了请病假的手续,公司提出的三点要求不符合常理,也与法律精神相悖,裁决结案的话,会撤销解除劳动合同的决定,支持申请人恢复劳动关系请求。”

按照正常流程,丁月涵和同事们的工作本可以告一段落,但考虑到这位申请人特殊的身心状态和对公司的芥蒂,再回到岗位后也无法正常工作,她们在当庭和庭后多方做工作促成双方达成调解,最终以公司支付适当的赔偿金额、协商一致解除劳动合同,彻底解决了双方的纠纷。

私家车从事网约车运营 保险公司可拒绝理赔

编辑同志:

我所在公司效益不佳。为增加自身收入,我在一个平台注册后开始用自己的私家车从事网约车运营服务。此前,我这部汽车已经在一家保险公司投保机动车交通事故责任强制保险和商业第三者险。

近日,我在从事网约车服务过程中将某撞成重伤,交警部门认定我负事故的全部责任。而保险公司以我将家庭用车用于营运,事先未征得其同意为由,拒绝在商业第三者责任险范围内理赔。

请问:保险公司的理由成立吗?

读者:汪笑笑

汪笑笑读者:

保险公司可以拒绝理赔,而且其理由是成立的。

《保险法》第五十二条规定:“在合同有效期内,保险标的的危险程度显著增加的,被保险人应当按照合同约定及时通知保险人,保险人可以按照合同约定增加保险费或者解除合同。保险人解除合同的,应当将已收取的保险费,按照合同约定扣除自保险责任开始之日起至合同解除之日止应收的部分后,退还投保人。被保险人未履行前款规定的通知义务的,因保险标的的危险程度显著增加而发生的保险事故,保险人不承担赔偿保险金的责任。”

《最高人民法院关于适用〈保险法〉若干问题的解释(四)》第四条第一款的规定:“人民法院认定保险标的的危险程度显著增加时,应当综合考虑以下因素:(一)保险标的用途的改变;(二)保险标的使用范围的改变;(三)保险标的所处环境的变化;(四)保险标的因改装等原因引起的变化;(五)保险标的使用人或者管理人的改变;(六)危险程度增加持续的时间;(七)其他可能导致危险程度显著增加的因素。保险标的危险程度虽然增加,但增加的属于保险合同订立时保险人预见或者应当预见的保险合同承保范围的,不构成危险程度显著增加。”上述规定包括改变保险标的用途。

本案中,你将家庭自用车辆改为网约车使用,属于改变保险标的用途。与家庭自用相比,网约车运行里程长,使用频率高,发生交通事故的概率相对大,因此,你改变车辆用途自然使其“危险程度显著增加”,在你没有事先通知保险公司,让保险公司作出是否增加保险费或者解除合同的选择不加的情况下,保险公司有权在商业险范围内拒绝承担赔偿责任。

颜梅生 法官

劳动合同到期后单位不续签,能要求补偿金吗?

常律师:

您好!

我跟公司签了一次固定期限的劳动合同,现在这份劳动合同到期了,我想跟公司继续签订劳动合同,但公司拒绝了。

请问:我可以要求公司给我补偿金吗?

答:

《劳动合同法》第四十四条规定:“有下列情形之一的,劳动合同终止:(一)劳动合同期满的;……”第四十六条规定:“有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:……(五)除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同,劳动者不同意续订的情形外,依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的;……”

根据上述规定,您与公司的劳动合同到期后,除公司维持或提高劳动合同约定条件您不同意续订可以不支付经济补偿金外,因公司原因拒绝跟您继续签订劳动合同,您可以要求公司支付经济补偿金。

法条链接:

《劳动合同法》 第四十六条

有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:

- (一) 劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的;
- (二) 用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的;
- (三) 用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的;

(四) 用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的;

(五) 除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同,劳动者不同意续订的情形外,依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的;

(六) 依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的;

(七) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十七条

经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的,向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付,向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

北京司法大讲堂 协办
常鸿律师事务所

常律师信箱

免费咨询热线:
13601074357

lawyerchang@188.com

