



哺乳期女工陷入工资停发、社保停缴、5个月零收入的困境 工会法律援助帮女工追回全额欠薪

□本报记者 余翠平

经历过工资被停发、社保被停缴的煎熬，经受过5个多月没一分钱收入、还要哺育婴儿的痛苦，赵女士在无奈无助之中开启了自己的维权历程。一开始，她觉得一切都毫无头绪、毫无保障。其申请劳动争议仲裁，也只是为了平息内心那一丝不甘，想试一试、碰碰运气。

出乎意料的是，赵女士一向工会提出申请，便立即得到北京市总工会和通州区总工会热情、专业的帮助。最近，在工会法律援助律师的帮助下，赵女士与公司之间的争议通过调解的方式快速结案，并使她在最短的时间内拿到了被拖欠的全部工资。

公司经营发生困难，停发工资、停缴社保

2020年5月25日，赵女士入职一家科技公司，岗位是行政文员，月工资标准为5300元。入职后，双方签订了书面劳动合同，公司为赵女士缴纳了社会保险费。

因此，当公司经营效益不太好时，赵女士即使在怀孕期间也一直坚持上班，直到临近预产期。岂料，在这段期间，公司居然没有给赵女士发工资，甚至在其产假开始一个月就不再给她缴纳社会保险费了。

“我的产假自2022年1月4日开始，公司从2021年底停缴我的社保。”赵女士说，“我带着哺乳期的孩子，5个多月里没有一点儿收入。看到公司2021年10月停发工资后在我身上发生的这一

系列事情，感觉天都塌了！”

为了生活，赵女士曾多次找公司协商支付工资事宜，但均没有得到公司的直接回复。2022年5月，她提交了劳动争议仲裁申请，请求裁决公司支付其2021年10月1日至2022年1月3日的工资16430元。

工会律师查明案情，帮助员工变更诉请

赵女士是位“90后”，出生在河北省一个偏远的山村。本就不富裕的家境，在其生育孩子后更加困难。

2022年5月初，赵女士就来到通州区总工会进行咨询，申请法律援助。工会援助律师沈佳琦热情接待了她，并详细询问了案件情况及现有证据材料。

沈律师审核完赵女士提交的法律援助申请材料，当天为她办理了法律援助手续，并代拟了劳动争议仲裁申请书。接下来，通州区总工会依规向北京市总工会法律服务中心上报该案情况在获得批准后指派沈律师为赵女士的代理律师。

沈律师再次与赵女士取得联系后，结合自己多年办理劳动争议案件的经验，通过分析赵女士提供的社会保险缴费记录等证据，认为赵女士主张的2021年1月至6月产假期间的工资实质上属于生育津贴。之所以这样认定，依据是《北京市企业职工生育保险规定》第十五条第二款规定，该规定明确指出生育津贴系女职工产假期间的工资。根据该

规定第十二条规定，生育津贴在生育保险基金的支付范围内。因此，在公司缴纳社会保险费后，赵女士在产假期间可以领取生育津贴。

经核实赵女士提交的证据材料，沈律师认为，公司并非将赵女士从缴纳社保名单中剔除，只是未按期为其缴纳社会保险费。根据《劳动法》第一百条及《社会保险法》等相关规定，用人单位无故不缴纳社会保险费的，由劳动行政部门责令其限期缴纳。因此，赵女士追讨其在2021年1月至6月的生育津贴不是劳动争议仲裁的受案范围，而是社保机构行政管理的范畴，其可以按照相关规定向劳动行政部门和其他有关主管部门申请解决。

通过沈律师的解释，赵女士同意将仲裁请求中的工资部分追讨期限变更为2021年10月至2022年1月。

仲裁阶段调解结案，员工拿到全额工资

2022年7月26日，在仲裁庭庭审中，沈律师发现公司经营状态欠佳，赵女士追讨欠薪宜快不宜慢，更不能久拖不决。如果本案不能快速解决，再进入一裁两审程序，即使赵女士最终打赢官司，能否拿到钱也不一定。而这对于带着孩子且家庭生活困难的赵女士来说，诉讼成本是难以承受的。因此，沈律师建议赵女士能调解就调解，用调解程序尽快解决纠纷、规避风险。

赵女士表示，其家中孩子小，没有太多时间处理案件。如果能调解结案最好，到时候即使少拿一点儿工资，也能接受。

沈律师将调解结案的想法跟仲裁员进行了沟通，仲裁员对赵女士的处境表示理解，但能否拿到工资、拿多少工资需要看公司的支付能力。仲裁员认为，如果能够采用调解的方式结案，对赵女士来说都是最好的，对公司也没有多大的不利影响。

在开庭时，公司态度良好，表示受疫情影响，公司缺乏支付能力，其也想与赵女士进行调解，并表示会尽快支付被拖欠的工资。赵女士表示理解公司的困难，但因公司拖欠工资的时间较长，担心达成调解协议后能否兑现没有保障。

仲裁员表示，公司与赵女士一旦签署调解协议，若公司不按照调解协议约定时间支付钱款，赵女士可直接向人民法院申请强制执行。法院收到申请就会立即启动执行程序，钱的支付问题不存在问题。

经过协商，公司与赵女士最终达成调解意向，由公司全额支付其产假期间的工资。仲裁员当庭向双方出具了调解文书。调解书载明：“公司于2022年8月5日前，支付赵女士2021年10月1日至2022年1月3日期间工资16430元。”

拿到调解书时，赵女士感慨地说：“非常感谢市、区两级工会的帮助！是工会干部‘娘家人’解决了我的后顾之忧。现在，官司结束了，我要回老家好好养育孩子。在方便的时候，我

还会来北京打工，争取用自己的双手养活自己，为社会的和谐发展做出自己的贡献。”

劳模律师说法

及时足额支付劳动报酬是用人单位的法定义务

北京市总工会法律服务中心工会劳模法律服务团成员金晓莲律师点评：

本案有两个问题值得关注。一个是工资支付问题。劳动者提供劳动，用人单位应当及时足额支付劳动报酬，不得克扣或者无故拖欠。

如果用人单位出现生产经营困难暂时无法按时支付的，可以根据《北京市工资支付规定》第二十六条的规定，首先向劳动者说明情况，并经与工会或者职工代表协商一致后，可以延期支付工资，但是最长不得超过30日。

在本案中，用人单位因受疫情影响等问题，直接停发职工工资的做法违反了法律规定，职工依法提起仲裁是维护自身合法权益的做法。

第二个问题就是劳动争议的调解。在化解劳动争议的过程中，调解是一种快速有效的方式，能够及时保护当事人的合法权益。本案是一起成功调解的典型案件，在仲裁的主持下，成功帮助劳动者一分不差的拿到了全额工资。

协办单位：北京市总工会法律服务中心

用人单位不能拒绝履行人社部门的工伤认定

读者方文明近日向本报反映说，他已经在某冶金公司工作两年多了。2022年8月，他在运送矿石中，被从车上掉落下来的矿石砸伤。此后，他曾多次要求公司为他申报工伤，但公司迟迟未予申报。3个月之后，他便委托亲属向人力资源和社会保障局申请了工伤认定。但公司收到人社局认定其属于工伤的认定决定书后，却以人社局未在受理其申请后及时通知公司，导致公司不知情并失去申辩的权利为由，认为该认定决定无效，并拒绝履行人社局的工伤认定结论。

他想知道：公司能否拒绝履行人社局的工伤认定？

法律分析

公司不能拒绝人社局的工伤认定结论。

从方文明介绍的情况来看，他之所以委托亲属向人力资源和社会保障局申请工伤认定，是因为公司迟迟未予申报工伤。此种做法是符合法律规定的，并无不妥。对此，《工伤保险条例》第十七条明确规定：“职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位

应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。”

另外，《工伤保险条例》第十九条规定：“社会保险行政部门受理工伤认定申请后，根据审核需要可以对事故伤害进行调查核实，用人单位、职工、工会组织、医疗机构以及有关部门应当予以协助。职业病诊断和诊断争议的鉴定，依照职业病防治法的有关规定执行。对依法取得职业病诊断证明书或者职业病诊断鉴定书的，社会保险行政部门不再进行调查核实。职工或者其近亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任。”

《工伤保险条例》第二十条规定：“社会保险行政部门

应当自受理工伤认定申请之日起60日内作出工伤认定的决定，并书面通知申请工伤认定的职工或者其近亲属和该职工所在单位。社会保险行政部门对受理的事实清楚、权利义务明确的工伤认定申请，应当在15日内作出工伤认定的决定。作出工伤认定决定需要以司法机关或者有关行政主管部门的结论为依据的，在司法机关或者有关行政主管部门尚未作出结论期间，作出工伤认定决定的时限中止。社会保险行政部门工作人员与工伤认定申请人有利害关系的，应当回避。”

综上所述，《工伤保险条例》既赋予了社会保险行政部门的权利，也规定了社会保险行政部门的义务，但并没有要求社会保险行政部门在受理工伤认定申请后必须通知职工所在单位。正因如此，即使人社部门在受理方文明的工伤认定后没有通知公司，也不等于人社部门违反法定程序，用人单位不得拒绝履行人社部门所作出工伤认定的决定。当然，用人单位如有异议，是可以提出行政复议的。

程文华 律师

公司不服工伤认定，能否停发工伤待遇？

编辑同志：

我在工作时间、工作地点、由于工作原因遭遇事故，被工伤认定机构认定为工伤。此后，没有为我办理工伤保险的公司因为存有疑义而提起了行政诉讼，欲否认工伤认定结论。

请问：公司能否在诉讼期间，以法院尚未作出判决、是否构成工伤尚未最终确认为由，停止对我的工伤待遇？

读者：肖萌萌

肖萌萌读者：

公司不能停止对你的工伤待遇。

虽然《劳动人事争议仲裁办案规则》第四十七条第(六)项规定“案件处理需要等待工伤认定、伤残等级鉴定以及其他鉴定结论的”，仲裁委员会主任或者其委托的仲裁院负责人批准，可以中止案件审理，并书面通知当事人。该规定看似需待行政复议、诉讼结果后才能审理工伤待遇案件，其实不然，因为该中止审理只是针对尚未进行认定工伤的案件，而不包括已经进行工伤认定但用人单位不服的案件。

对此，《行政诉讼法》第五十六条规定：“诉讼期间，不停止行政行为的执行。但有下列情形之一的，裁定停止执行：(一)被告认为需要停止执行的；(二)原告或

者利害关系人申请停止执行，人民法院认为该行政行为的执行会造成难以弥补的损失，并且停止执行不损害国家利益、社会公共利益的；(三)人民法院认为该行政行为的执行会给国家利益、社会公共利益造成重大损害的；(四)法律、法规规定停止执行的。”行政复议法第二十一条规定：“行政复议期间具体行政行为不停止执行。但是，有下列情形之一的，可以停止执行：(一)被申请人认为需要停止执行的；(二)行政复议机关认为需要停止执行的；(三)申请人申请停止执行，行政复议机关认为其要求合理，决定停止执行的；(四)法律规定停止执行的。”

《工伤保险条例》第三十一条规定：“社会保险行政部门作出认定工伤的决定后发生行政复议、行政诉讼的，行政复议和行政诉讼期间不停止支付工伤职工治疗工伤的医疗费用。”

依据上述规定，工伤认定作为一种行政行为，如果用人单位对《工伤认定书》而提起行政诉讼或行政复议，除具备以上规定所列法定情形外，在违法或不当的工伤认定被撤销或变更以前并不影响其执行力。正因为本案不在所列情形之列，所以，公司不能停止你的工伤保险待遇。

廖春梅