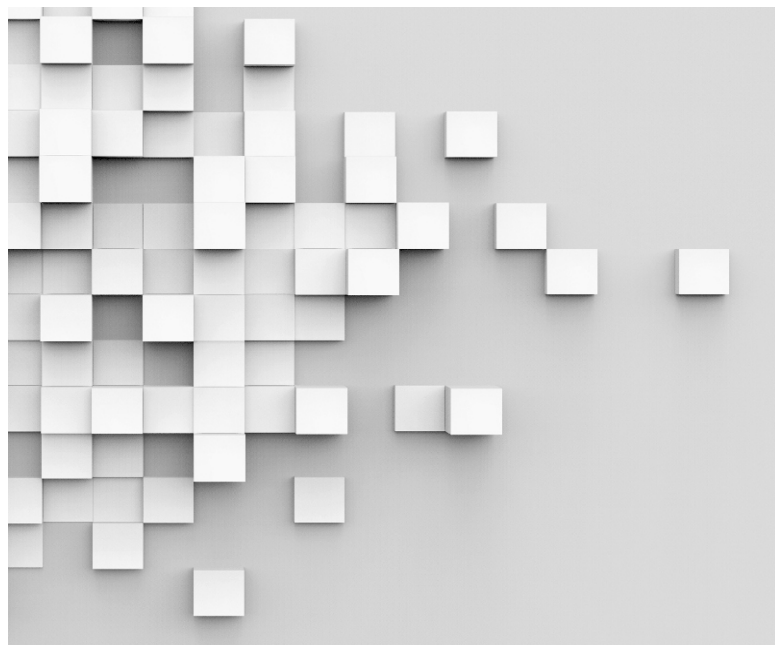


2022年11期 (总30期) 月刊

四川恒和信律师事务所  
劳动法律部

HENGHEXIN LAW FIRM

恒力尚法 和美信达







# 目录 CONTENT

关于恒和信 01

劳动法律部 02

新法速递 03

重点法规 05

热点案例 12

专题探讨 14

经典判决 11



## 01

## 关于恒和信

四川恒和信律师事务所成立于2001年，系一家大型综合性律师事务所。2019年，经四川省司法厅批准，变更为“特殊的普通合伙”律师事务所，也是西南地区少有的同时具有律师事务所资质和专利代理资质的“双证所”之一。恒和信秉承“恒力尚法、和美信达”的理念，着力建设“专业、责任、价值、奋进”的律师事务所。事务所拥有律师及工作人员300余名。20余名律师具有在美国、欧洲留学经历，30余名律师具有注册会计师资格、注册税务师资格、土地评估师、注册房地产估价师、专利商标代理人等专业职业资格。

四川恒和信律师事务所20余次荣获全国、省、市优秀律师事务所，50余名律师担任省、市、区律师协会及其他社团组织和专业机构重要职务。



四川恒和信律师事务所在政府法律顾问、公司并购与重组、金融与证券、私募股权、房地产开发与城市基础设施建设、项目投融资、涉外法律事务、知识产权、合同法律事务的处理等方面具有丰富的法律服务经验，为了高标准满足客户的需求，事务所一直以团队协作方式优化资源配置，以集体智慧解决法律问题，坚持走精品化的道路，向客户提供专业、优质、高效的法律服务，得到了客户广泛好评，赢得众多客户支持和信赖，成为中外客户出色的合作伙伴。



## 劳动法律部

劳动法律部现由30余名专业理论深厚、执业经验丰富的律师组成，部门律师担任多家大型国有企业、上市公司、高新技术企业等常年法律顾问、人力资源专项常年法律顾问，积累了丰富的服务经验。

劳动法律部自成立以来，承办了大量案情复杂、标的额巨大的劳动争议案件。经过多年发展，劳动法律部形成了完整的专业服务体系，既能够为客户提供如用工风险测评、劳动合同设计、企业内训、员工手册制订、裁员安置、离职管理等传统劳动法领域的专项服务；也能为客户提供各种重大、复杂的劳动争议案件的代理服务。同时，劳动法律部紧跟经济发展趋势，时刻关注国内外前沿用工领域，能为客户提供如高端员工背景调查、“共享员工”、外国人用工管理、跨国用工等新兴劳动法领域的专业法律服务！



## 新法速递

### （一） 全国人大【修订《妇女权益保障法》】

2022年10月30日上午，第十三届全国人大常委会第三十七次会议审议通过了新修订的《妇女权益保障法》。《妇女权益保障法》修订前共9章、61条，经过本次修订，增至10章、共86条，自2023年1月1日起施行。本次修订主要亮点包括：就业性别歧视、女员工怀孕被辞退最高罚款50000元；预防性骚扰，学校、用人单位、住宿经营者均有义务；保障共同财产权利，男性不能再在家做“甩手掌柜”等。

### （二） 人社部、财政部等【联合发布《个人养老金实施办法》（人社部发〔2022〕70号）】

2022年11月4日，人力资源社会保障部、财政部、国家税务总局、银保监会、证监会联合发布《个人养老金实施办法》，对个人养老金参加流程、资金账户管理、机构与产品管理、信息披露、监督管理等方面作出具体规定。

根据《办法》，个人养老金的参加人应当是在中国境内参加城镇职工基本养老保险或者城乡居民基本养老保险的劳动者。参加人参加个人养老金，应当通过全国统一线上服务入口或者商业银行渠道，在信息平台开立个人养老金账户。个人养老金的参加人每年缴纳个人养老金额度上限为12000元，参加人每年缴费不得超过该缴费额度上限。在满足《办法》规定的条件时，参加人可以按月、分次或一次性领取个人养老金。

### （三） 山东省【修订《山东省人口与计划生育条例》】

2022年7月28日省第十三届人民代表大会常务委员会第三十六次会议，通过了《山东省人民代表大会常务委员会关于修改〈山东省人口与计划生育条例〉的决定》，新修订的《条例》于2022年11月1日起正式施行。新修订的《条例》对女职工配偶的陪产假增加到了不少于15天，而且增加了育儿假，范围为三周岁以下婴幼儿父母，双方各享受每年累计不少于10日的育儿假。同时《条例》针对独生子女父母待遇、独生子女照顾患病住院父母的护理假均有新的规定。

#### （四）四川省人社厅【发布《关于2022年调整工伤人员相关待遇的通知》（川人社规〔2022〕8号）】

2022年10月10日，四川省人力资源和社会保障厅与四川省财政厅联合下发《关于2022年调整工伤人员相关待遇的通知》，明确就2022年工伤人员伤残津贴（或伤残抚恤金、基本养老金，下同）、生活护理费和供养亲属抚恤金等待遇进行调整。主要内容如下：

##### · 调整对象

2021年12月31日前按月领取伤残津贴、生活护理费、供养亲属抚恤金的人员，以及基本丧失劳动能力且按月享受致残补助费的原临时工，不包含2021年12月31日前已经死亡和按有关规定一次性领取长期待遇终止了工伤保险关系的工伤人员。

##### · 相关待遇调整标准

伤残一级至四级（含完全丧失劳动能力）的工伤人员，每月增加伤残津贴199元。

伤残五级、六级的工伤人员，由社会保险经办机构发放伤残津贴的，每月增加伤残津贴152元；由用人单位支付伤残津贴的，可参照此标准执行。

享受生活护理费的工伤人员，其月生活护理费按照生活完全、大部分、部分不能自理3个等级，分别调整为2021年全省职工月平均工资的50%、40%、30%，分别按照3392.5元、2714元、2035.5元执行。

享受供养亲属抚恤金的工亡人员供养亲属，每月增加供养亲属抚恤金78元。

##### · 执行时间

工伤人员相关待遇调整从2022年1月1日起执行。



## 重点法规：

# 妇女权益保障法 (2022修订)

2022年10月30日上午，第十三届全国人大常委会第三十七次会议审议通过了新修订的《妇女权益保障法》。《妇女权益保障法》修订前共9章、61条，经过本次修订，增至10章、共86条，自2023年1月1日起施行。

### 第一章 总 则

第一条 为了保障妇女的合法权益，促进男女平等和妇女全面发展，充分发挥妇女在全面建设社会主义现代化国家中的作用，弘扬社会主义核心价值观，根据宪法，制定本法。

第二条 男女平等是国家的基本国策。妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各方面享有同男子平等的权利。

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。

国家保护妇女依法享有的特殊权益。

第三条 坚持中国共产党对妇女权益保障工作的领导，建立政府主导、各方协同、社会参与的保障妇女权益工作机制。

各级人民政府应当重视和加强妇女权益的保障工作。

县级以上人民政府负责妇女儿童工作的机构，负责组织、协调、指导、督促有关部门做好妇女权益的保障工作。

县级以上人民政府有关部门在各自的职责范围内做好妇女权益的保障工作。

第四条 保障妇女的合法权益是全社会的共同责任。国家机关、社会团体、企业事业单位、基层群众性自治组织以及其他组织和个人，应当依法保障妇女的权益。

国家采取有效措施，为妇女依法行使权利提供必要的条件。

第五条 国务院制定和组织实施中国妇女发展纲要，将其纳入国民经济和社会发展规划，保障和促进妇女在各领域的全面发展。

县级以上地方各级人民政府根据中国妇女发展纲要，制定和组织实施本行政区域的妇女发展规划，将其纳入国民经济和社会发展规划。

县级以上人民政府应当将妇女权益保障所需经费列入本级预算。

第六条 中华全国妇女联合会和地方各级妇女联合会依照法律和中华全国妇女联合会章程，代表和维护各族各界妇女的利益，做好维护妇女权益、促进男女平等和妇女全面发展的工作。

工会、共产主义青年团、残疾人联合会等群团组织应当在各自的工作范围内，做好维护妇女权益的工作。

第七条 国家鼓励妇女自尊、自信、自立、自强，运用法律维护自身合法权益。

妇女应当遵守国家法律，尊重社会公德、职业道德和家庭美德，履行法律所规定的义务。

第八条 有关机关制定或者修改涉及妇女权益的法律、法规、规章和其他规范性文件，应当听取妇女联合会的意见，充分考虑妇女的特殊权益，必要时开展男女平等评估。

第九条 国家建立健全妇女发展状况统计调查制度，完善性别统计监测指标体系，定期开展妇女发展状况和权益保障统计调查和分析，发布有关信息。

第十条 国家将男女平等基本国策纳入国民教育体系，开展宣传教育，增强全社会的男女平等意识，培育尊重和关爱妇女的社会风尚。

第十一条 国家对保障妇女合法权益成绩显著的组织和个人，按照有关规定给予表彰和奖励。

## 第二章 政治权利

第十二条 国家保障妇女享有与男子平等的政治权利。

第十三条 妇女有权通过各种途径和形式，依法参与管理国家事务、管理经济和文化事业、管理社会事务。

妇女和妇女组织有权向各级国家机关提出妇女权益保障方面的意见和建议。

第十四条 妇女享有与男子平等的选举权和被选举权。

全国人民代表大会和地方各级人民代表大会的代表中，应当保证有适当数量的妇女代表。国家采取措施，

逐步提高全国人民代表大会和地方各级人民代表大会的妇女代表的比例。

居民委员会、村民委员会成员中，应当保证有适当数量的妇女成员。

第十五条 国家积极培养和选拔女干部，重视培养和选拔少数民族女干部。

国家机关、群团组织、企业事业单位培养、选拔和任用干部，应当坚持男女平等的原则，并有适当数量的妇女担任领导成员。

妇女联合会及其团体会员，可以向国家机关、群团组织、企业事业单位推荐女干部。

国家采取措施支持女性人才成长。

第十六条 妇女联合会代表妇女积极参与国家和社会事务的民主协商、民主决策、民主管理和民主监督。

第十七条 对于有关妇女权益保障工作的批评或者合理可行的建议，有关部门应当听取和采纳；对于有关侵害妇女权益的申诉、控告和检举，有关部门应当查清事实，负责处理，任何组织和个人不得压制或者打击报复。

## 第三章 人身和人格权益

第十八条 国家保障妇女享有与男子平等的人身和人格权益。

第十九条 妇女的人身自由不受侵犯。禁止非法拘禁和以其他非法手段剥夺或者限制妇女的人身自由；禁止非法搜查妇女的身体。

第二十条 妇女的人格尊严不受侵犯。禁止用侮辱、诽谤等方式损害妇女的人格尊严。

第二十一条 妇女的生命权、身体权、健康权不受侵犯。禁止虐待、遗弃、残害、买卖以及其他侵害女性生命健康权益的行为。

禁止进行非医学需要的胎儿性别鉴定和选择性别的人工终止妊娠。

医疗机构施行生育手术、特殊检查或者特殊治疗时，应当征得妇女本人同意；在妇女与其家属或者关系人意见不一致时，应当尊重妇女本人意愿。

第二十二條 禁止拐卖、绑架妇女；禁止收买被拐卖、绑架的妇女；禁止阻碍解救被拐卖、绑架的妇女。

各级人民政府和公安、民政、人力资源和社会保障、卫生健康等部门及村民委员会、居民委员会按照各自的职责及时发现报告，并采取解救被拐卖、绑架的妇女，做好被解救妇女的安置、救助和关爱等工作。妇女联合会协助和配合做好有关工作。任何组织和个人不得歧视被拐卖、绑架的妇女。

第二十三條 禁止违背妇女意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对其实施性骚扰。

受害妇女可以向有关单位和国家机关投诉。接到投诉的有关单位和国家机关应当及时处理，并书面告知处理结果。

受害妇女可以向公安机关报案，也可以向人民法院提起民事诉讼，依法请求行为人承担民事责任。

第二十四條 学校应当根据女学生的年龄阶段，进行生理卫生、心理健康和自我保护教育，在教育、管理、设施等方面采取措施，提高其防范性侵害、性骚扰的自我保护意识和能力，保障女学生的人身安全和身心健康发展。

学校应当建立有效预防和科学处置性侵害、性骚扰的工作制度。对性侵害、性骚扰女学生的违法犯罪行为，学校不得隐瞒，应当及时通知受害未成年女学生的父母或者其他监护人，向公安机关、教育行政部门报告，并配合相关部门依法处理。

对遭受性侵害、性骚扰的女学生，学校、公安机关、教育行政部门等相关单位和人员应当保护其隐私和个人信息，并提供必要的保护措施。

第二十五條 用人单位应当采取下列措施预防和制止对妇女的性骚扰：

- (一) 制定禁止性骚扰的规章制度；
- (二) 明确负责机构或者人员；
- (三) 开展预防和制止性骚扰的教育培训活动；
- (四) 采取必要的安全保卫措施；
- (五) 设置投诉电话、信箱等，畅通投诉渠道；

(六) 建立和完善调查处置程序，及时处置纠纷并保护当事人隐私和个人信息；

(七) 支持、协助受害妇女依法维权，必要时为受害妇女提供心理疏导；

(八) 其他合理的预防和制止性骚扰措施。

第二十六條 住宿经营者应当及时准确登记住宿人员信息，健全住宿服务规章制度，加强安全保障措施；发现可能侵害妇女权益的违法犯罪行为，应当及时向公安机关报告。

第二十七條 禁止卖淫、嫖娼；禁止组织、强迫、引诱、容留、介绍妇女卖淫或者对妇女进行猥亵活动；禁止组织、强迫、引诱、容留、介绍妇女在任何场所或者利用网络进行淫秽表演活动。

第二十八條 妇女的姓名权、肖像权、名誉权、荣誉权、隐私权和个人信息等人格权益受法律保护。

媒体报道涉及妇女事件应当客观、适度，不得通过夸大事实、过度渲染等方式侵害妇女的人格权益。

禁止通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害妇女人格。未经本人同意，不得通过广告、商标、展览橱窗、报纸、期刊、图书、音像制品、电子出版物、网络等形式使用妇女肖像，但法律另有规定的除外。

第二十九條 禁止以恋爱、交友为由或者在终止恋爱关系、离婚之后，纠缠、骚扰妇女，泄露、传播妇女隐私和个人信息。

妇女遭受上述侵害或者面临上述侵害现实危险的，可以向人民法院申请人身安全保护令。

第三十條 国家建立健全妇女健康服务体系，保障妇女享有基本医疗卫生服务，开展妇女常见病、多发病的预防、筛查和诊疗，提高妇女健康水平。

国家采取必要措施，开展经期、孕期、产期、哺乳期和更年期的健康知识普及、卫生保健和疾病防治，保障妇女特殊生理时期的健康需求，为有需要的妇女提供心理健康服务支持。

第三十一條 县级以上地方人民政府应当设立妇幼保健机构，为妇女提供保健以及常见病防治服务。

国家鼓励和支持社会力量通过依法捐赠、资助或者提供志愿服务等方式，参与妇女卫生健康事业，提供安全的生理健康用品或者服务，满足妇女多样化、差异化的健康需求。

用人单位应当定期为女职工安排妇科疾病、乳腺疾病检查以及妇女特殊需要的其他健康检查。

第三十二条 妇女依法享有生育子女的权利，也有不生育子女的自由。

第三十三条 国家实行婚前、孕前、孕产期和产后保健制度，逐步建立妇女全生育周期系统保健制度。医疗保健机构应当提供安全、有效的医疗保健服务，保障妇女生育安全和健康。

有关部门应当提供安全、有效的避孕药具和技术，保障妇女的健康和安全。

第三十四条 各级人民政府在规划、建设基础设施时，应当考虑妇女的特殊需求，配备满足妇女需要的公共厕所和母婴室等公共设施。

#### 第四章 文化教育权益

第三十五条 国家保障妇女享有与男子平等的文化教育权利。

第三十六条 父母或者其他监护人应当履行保障适龄女性未成年人接受并完成义务教育的义务。

对无正当理由不送适龄女性未成年人入学的父母或者其他监护人，由当地乡镇人民政府或者县级人民政府教育行政部门给予批评教育，依法责令其限期改正。居民委员会、村民委员会应当协助政府做好相关工作。

政府、学校应当采取有效措施，解决适龄女性未成年人就学存在的实际困难，并创造条件，保证适龄女性未成年人完成义务教育。

第三十七条 学校和有关部门应当执行国家有关规定，保障妇女在入学、升学、授予学位、派出留学、就业指导和服务等方面享有与男子平等的权利。

学校在录取学生时，除国家规定的特殊专业外，不得以性别为由拒绝录取女性或者提高对女性的录取标准。

各级人民政府应当采取措施，保障女性平等享有接受中高等教育的权利和机会。

第三十八条 各级人民政府应当依照规定把扫除妇女中的文盲、半文盲工作，纳入扫盲和扫盲后继续教育规划，采取符合妇女特点的组织形式和工作方法，组织、监督有关部门具体实施。

第三十九条 国家健全全民终身学习体系，为妇女终身学习创造条件。

各级人民政府和有关部门应当采取措施，根据城镇和农村妇女的需要，组织妇女接受职业教育和实用技术培训。

第四十条 国家机关、社会团体和企业事业单位应当执行国家有关规定，保障妇女从事科学、技术、文学、艺术和其他文化活动，享有与男子平等的权利。

#### 第五章 劳动和社会保障权益

第四十一条 国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利。

第四十二条 各级人民政府和有关部门应当完善就业保障政策措施，防止和纠正就业性别歧视，为妇女创造公平的就业创业环境，为就业困难的妇女提供必要的扶持和援助。

第四十三条 用人单位在招录（聘）过程中，除国家另有规定外，不得实施下列行为：

- （一）限定为男性或者规定男性优先；
- （二）除个人基本信息外，进一步询问或者调查女性求职者的婚育情况；
- （三）将妊娠测试作为入职体检项目；
- （四）将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录（聘）用条件；
- （五）其他以性别为由拒绝录（聘）用妇女或者差别化地提高对妇女录（聘）用标准的行为。

第四十四条 用人单位在录（聘）用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中应当具备女职工特殊保护条款，并不得规定限制女职工结婚、生育等内容。

职工一方与用人单位订立的集体合同中应当包含男女平等和女职工权益保护相关内容，也可以就相关内容制定专章、附件或者单独订立女职工权益保护专项集体合同。

第四十五条 实行男女同工同酬。妇女在享受福利待遇方面享有与男子平等的权利。

第四十六条 在晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务、培训等方面，应当坚持男女平等的原则，不得歧视妇女。

第四十七条 用人单位应当根据妇女的特点，依法保护妇女在工作和劳动时的安全、健康以及休息的权利。

妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护。

第四十八条 用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇，限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。

女职工在怀孕以及依法享受产假期间，劳动（聘用）合同或者服务协议期满的，劳动（聘用）合同或者服务协议期限自动延续至产假结束。但是，用人单位依法解除、终止劳动（聘用）合同、服务协议，或者女职工依法要求解除、终止劳动（聘用）合同、服务协议的除外。

用人单位在执行国家退休制度时，不得以性别为由歧视妇女。

第四十九条 人力资源和社会保障部门应当将招聘、录取、晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务、培训、辞退等过程中的性别歧视行为纳入劳动保障监察范围。

第五十条 国家发展社会保障事业，保障妇女享有社会保险、社会救助和社会福利等权益。

国家提倡和鼓励为帮助妇女而开展的社会公益活动。

第五十一条 国家实行生育保险制度，建立健全婴幼儿托育服务等与生育相关的其他保障制度。

国家建立健全职工生育休假制度，保障孕产期女职工依法享有休息休假权益。

地方各级人民政府和有关部门应当按照国家有关规定，为符合条件的困难妇女提供必要的生育救助。

第五十二条 各级人民政府和有关部门应当采取必要措施，加强贫困妇女、老龄妇女、残疾妇女等困难妇女的权益保障，按照有关规定为其提供生活帮扶、就业创业支持等关爱服务。

## 第六章 财产权益

第五十三条 国家保障妇女享有与男子平等的财产权利。

第五十四条 在夫妻共同财产、家庭共有财产关系中，不得侵害妇女依法享有的权益。

第五十五条 妇女在农村集体经济组织成员身份确认、土地承包经营、集体经济组织收益分配、土地征收补偿安置或者征用补偿以及宅基地使用等方面，享有与男子平等的权利。

申请农村土地承包经营权、宅基地使用权等不动产登记，应当在不动产登记簿和权属证书上将享有权利的妇女等家庭成员全部列明。征收补偿安置或者征用补偿协议应当将享有相关权益的妇女列入，并记载权益内容。

第五十六条 村民自治章程、村规民约，村民会议、村民代表会议的决定以及其他涉及村民利益事项的决定，不得以妇女未婚、结婚、离婚、丧偶、户无男性等为由，侵害妇女在农村集体经济组织中的各项权益。

因结婚男方到女方住所落户的，男方和子女享有与所在地农村集体经济组织成员平等的权益。

第五十七条 国家保护妇女在城镇集体所有财产关系中的权益。妇女依照法律、法规的规定享有相关权益。

第五十八条 妇女享有与男子平等的继承权。妇女依法行使继承权，不受歧视。

丧偶妇女有权依法处分继承的财产，任何组织和个人不得干涉。

第五十九条 丧偶儿媳对公婆尽了主要赡养义务的，作为第一顺序继承人，其继承权不受子女代位继承的影响。

## 第七章 婚姻家庭权益

第六十条 国家保障妇女享有与男子平等的婚姻家庭权利。

第六十一条 国家保护妇女的婚姻自主权。禁止干涉妇女的结婚、离婚自由。

第六十二条 国家鼓励男女双方在结婚登记前，共同进行医学检查或者相关健康体检。

第六十三条 婚姻登记机关应当提供婚姻家庭辅导服务，引导当事人建立平等、和睦、文明的婚姻家庭关系。

第六十四条 女方在怀孕期间、分娩后一年内或者终止妊娠后六个月内，男方不得提出离婚；但是，女方提出离婚或者人民法院认为确有必要受理男方离婚请求的除外。

第六十五条 禁止对妇女实施家庭暴力。

县级以上人民政府有关部门、司法机关、社会团体、企业事业单位、基层群众性自治组织以及其他组织，应当在各自的职责范围内预防和制止家庭暴力，依法为受害妇女提供救助。

第六十六条 妇女对夫妻共同财产享有与其配偶平等的占有、使用、收益和处分的权利，不受双方收入状况等情形的影响。

对夫妻共同所有的不动产以及可以联名登记的动产，女方有权要求在权属证书上记载其姓名；认为记载的权利人、标的物、权利比例等事项有错误的，有权依法申请更正登记或者异议登记，有关机构应当按照其申请依法办理相应登记手续。

第六十七条 离婚诉讼期间，夫妻一方申请查询登记在对方名下财产状况且确因客观原因不能自行收集的，人民法院应当进行调查取证，有关部门和单位应当予以协助。

离婚诉讼期间，夫妻双方均有向人民法院申报全部夫妻共同财产的义务。一方隐藏、转移、变卖、损毁、挥霍夫妻共同财产，或者伪造夫妻共同债务企图侵占另一方财产的，在离婚分割夫妻共同财产时，对该方可以少分或者不分财产。

第六十八条 夫妻双方应当共同负担家庭义务，共同照顾家庭生活。

女方因抚育子女、照料老人、协助男方工作等负担较多义务的，有权在离婚时要求男方予以补偿。补偿办法由双方协议确定；协议不成的，可以向人民法院提起诉讼。

第六十九条 离婚时，分割夫妻共有的房屋或者处理夫妻共同租住的房屋，由双方协议解决；协议不成的，可以向人民法院提起诉讼。

第七十条 父母双方对未成年子女享有平等的监护权。

父亲死亡、无监护能力或者有其他情形不能担任未成年子女的监护人的，母亲的监护权任何组织和个人不得干涉。

第七十一条 女方丧失生育能力的，在离婚处理子女抚养问题时，应当在最有利于未成年子女的条件下，优

先考虑女方的抚养要求。

## 第八章 救济措施

第七十二条 对侵害妇女合法权益的行为，任何组织和个人都有权予以劝阻、制止或者向有关部门提出控告或者检举。有关部门接到控告或者检举后，应当依法及时处理，并为控告人、检举人保密。

妇女的合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法申请调解、仲裁，或者向人民法院起诉。

对符合条件的妇女，当地法律援助机构或者司法机关应当给予帮助，依法为其提供法律援助或者司法救助。

第七十三条 妇女的合法权益受到侵害的，可以向妇女联合会等妇女组织求助。妇女联合会等妇女组织应当维护被侵害妇女的合法权益，有权要求并协助有关部门或者单位查处。有关部门或者单位应当依法查处，并予以答复；不予处理或者处理不当的，县级以上人民政府负责妇女儿童工作的机构、妇女联合会可以向其提出督促处理意见，必要时可以提请同级人民政府开展督查。

受害妇女进行诉讼需要帮助的，妇女联合会应当给予支持和帮助。

第七十四条 用人单位侵害妇女劳动和社会保障权益的，人力资源和社会保障部门可以联合工会、妇女联合会约谈用人单位，依法进行监督并要求其限期纠正。

第七十五条 妇女在农村集体经济组织成员身份确认等方面权益受到侵害的，可以申请乡镇人民政府等进行协调，或者向人民法院起诉。

乡镇人民政府应当对村民自治章程、村规民约，村民会议、村民代表会议的决定以及其他涉及村民利益事项的决定进行指导，对其中违反法律、法规和国家政策规定，侵害妇女合法权益的内容责令改正；受侵害妇女向农村土地承包仲裁机构申请仲裁或者向人民法院起诉的，农村土地承包仲裁机构或者人民法院应当依法受理。

第七十六条 县级以上人民政府应当开通全国统一的妇女权益保护服务热线，及时受理、移送有关侵害妇女合法权益的投诉、举报；有关部门或者单位接到投诉、举报后，应当及时予以处置。

鼓励和支持群团组织、企业事业单位、社会组织和个人参与建设妇女权益保护服务热线，提供妇女权益保护方面的咨询、帮助。

第七十七条 侵害妇女合法权益，导致社会公共利益受损的，检察机关可以发出检察建议；有下列情形之一的，检察机关可以依法提起公益诉讼：

（一）确认农村妇女集体经济组织成员身份时侵害妇女权益或者侵害妇女享有的农村土地承包和集体收益、土地征收征用补偿分配权益和宅基地使用权；

（二）侵害妇女平等就业权益；

（三）相关单位未采取合理措施预防和制止性骚扰；

（四）通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害妇女人格；

（五）其他严重侵害妇女权益的情形。

第七十八条 国家机关、社会团体、企业事业单位对侵害妇女权益的行为，可以支持受害的妇女向人民法院起诉。

## 第九章 法律责任

第七十九条 违反本法第二十二条第二款规定，未履行报告义务的，依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分。

第八十条 违反本法规定，对妇女实施性骚扰的，由公安机关给予批评教育或者出具告诫书，并由所在单位依法给予处分。

学校、用人单位违反本法规定，未采取必要措施预防和制止性骚扰，造成妇女权益受到侵害或者社会影响恶劣的，由上级机关或者主管部门责令改正；拒不改正或者情节严重的，依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分。

第八十一条 违反本法第二十六条规定，未履行报告等义务的，依法给予警告、责令停业整顿或者吊销

营业执照、吊销相关许可证，并处一万元以上五万元以下罚款。

第八十二条 违反本法规定，通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害妇女人格的，由公安、网信、文化旅游、广播电视、新闻出版或者其他有关部门依据各自的职权责令改正，并依法给予行政处罚。

第八十三条 用人单位违反本法第四十三条和第四十八条规定的，由人力资源和社会保障部门责令改正；拒不改正或者情节严重的，处一万元以上五万元以下罚款。

第八十四条 违反本法规定，对侵害妇女权益的申诉、控告、检举，推诿、拖延、压制不予查处，或者对提出申诉、控告、检举的人进行打击报复的，依法责令改正，并对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分。

国家机关及其工作人员未依法履行职责，对侵害妇女权益的行为未及时制止或者未给予受害妇女必要帮助，造成严重后果的，依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分。

违反本法规定，侵害妇女人身和人格权益、文化教育权益、劳动和社会保障权益、财产权益以及婚姻家庭权益的，依法责令改正，直接负责的主管人员和其他直接责任人员属于国家工作人员的，依法给予处分。

第八十五条 违反本法规定，侵害妇女的合法权益，其他法律、法规规定行政处罚的，从其规定；造成财产损失或者人身损害的，依法承担民事责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

## 第十章 附则

第八十六条 本法自2023年1月1日起施行。

## 热点案例

### 01 机长违规饮酒被停飞降薪，索赔180余万元被法院驳回

#### 新闻简介（上观新闻）

2019年11月，叶某作为某航空公司航班机长，带领所在机组人员在驻澳大利亚墨尔本期间外出聚餐，且有饮酒行为。次日，该机组通过航前酒精检测后完成航班飞行任务。执飞当日，网上出现关于航班机务组驻外期间聚餐饮酒的严重负面舆情。数日后，叶某在接受公司调查时，先是否认有外出饮酒，后写下《检查书》承认此事。公司认为，叶某的饮酒行为违反单位规定，据此作出对其停飞36个月，免去高级飞行管理职务等处分决定，并按每月2480元支付其停飞期间基本工资。而此前，叶某的月薪在11万元左右。

2021年叶某申请劳动仲裁，要求公司支付停飞至今的工资差额181万余元，仲裁委未支持其请求。叶某遂起诉至上海市长宁区人民法院，法院审理后认为叶某明知禁令仍违规饮酒，对航班的飞行安全构成重大隐患。且事后蓄意隐瞒饮酒事实，对抗公司调查以逃避处罚，并造成严重的负面舆情影响，严重违反公司制度，也违反了其签署的《飞行人员廉洁自律承诺书》，明显违背了最基本的诚实守信原则，故判决驳回其诉讼请求。

#### 点评分析

根据《中华人民共和国民法典》第七条，“民事主体从事民事活动，应当遵循诚信原则，秉持诚实，恪守承诺。”《中华人民共和国民用航空法》第七十七条规定，“民用航空器机组人员的飞行时间、执勤时间不得超过国务院民用航空主管部门规定的时限。民用航空器机组人员受到酒类饮料、麻醉剂或者其他药物的影响，损及工作能力的，不得执行飞行任务。”诚实信用原则是民事主体在民事活动中需要遵循的基本原则，而飞行员系特殊工作岗位人员，较普通人应具有更高的责任意识。叶某作为机长，明知《飞行人员廉洁自律承诺书》中“驻外期间禁饮含有酒精的饮料”规定却外出饮酒，违反了公司的规章制度，舆情发生后接受调查时仍否认驻外期间有饮酒行为，嗣后在《检查书》中承认驻外期间饮酒事实。叶某的行为明显违背了诚实信用原则，应当予以惩戒，以彰显解决劳动争议合法、公正的原则。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条，“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：……（二）严重违反用人单位的规章制度的……”。公司根据规章制度未对叶某给予解除劳动合同的顶格处理，而是作出“停飞36个月，免去高级飞行管理职务等处分决定”属于用人单位行使管理自主权。且自饮酒事件发生后，叶某未再向公司提供任何劳动，公司基于公平合理原则按照上海市最低工资标准向叶某发放工资合法合理。

## 02 外卖骑手深夜送餐猝死谁之责？法院判决外卖平台及雇主赔偿150余万元

### 新闻简介（北京日报）



外卖员刘某某在2021年5月19日凌晨送餐过程中突发疾病，因系深夜倒地数小时无人发现，最终因脑干出血导致中枢性呼吸循环功能障碍而身亡。事发后，刘某某家属将外卖平台A公司诉至北京市朝阳区人民法院，认为外卖平台A公司未尽到必要的救助义务，要求A公司承担赔偿责任。法院经审理认为，劳务公司B公司与刘某某构成雇佣关系。在此次事故中，外卖平台A公司、雇主B公司、刘某某均有过错，最终法院判决刘某某承担10%的责任，外卖平台A公司承担20%的责任，雇主B公司承担70%的责任，A公司与B公司共计赔偿刘某某家属150余万元。

### 点评分析



平台经济中，外卖骑手与平台相关主体之间的法律关系界定是承担相关责任的前提。相比传统法律关系，平台经济中涉及主体相对较多，查清相关主体身份，厘清各主体之间的权利义务是责任承担的基础。且“互联网+”平台经济中，平台相关主体为降低自身经营成本及用工风险，通常会与其他公司签订业务外包服务协议等约定各方权利义务，用工单位也多与外卖骑手签订合作协议/承包协议等，因此法院在审理该类案件中需要结合具体情况作出裁判。

根据《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》（法释〔2003〕20号）第九条，“前款所称‘从事雇佣活动’，是指从事雇主授权或者指示范围内的生产经营活动或者其他劳务活动。雇员的行为超出授权范围，但其表现形式是履行职务或者与履行职务有内在联系的，应当认定为‘从事雇佣活动’。”第十一条规定，“雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害，雇主应当承担赔偿责任。雇佣关系以外的第三人造成雇员人身损害的，赔偿权利人可以请求第三人承担赔偿责任，也可以请求雇主承担赔偿责任。雇主承担赔偿责任后，可以向第三人追偿。”本案中，根据法院查明的事实，虽然B公司与刘某某签订的是合作协议，B公司系配送人员的管理主体，对配送人员进行岗位培训，为配送人员缴纳相关税费，并根据合同约定支付配送人员的报酬，该用工形式符合雇佣关系的特征。刘某某在从事雇佣活动中遭受人身损害，B公司应该承担雇主责任，而A公司与刘某某在自身过错范围内承担相应责任。



## “互联网+”模式下，外卖人员能否认定为劳动关系？

——评苏州市中级人民法院发布的2021年度十大典型案例之四

### （一）案例基本情况



被告某大家公司是“饿了么”某站点运营商，原告江某传在该站点应聘成功后便在“饿了么”的APP平台进行了注册，并且只在该平台接单送外卖。江某传日常工作由站点站长安排管理，工作时间为早7点至晚7点，并由某大家公司按月支付工资。后站点站长以江某传拒绝接单、超时配送等为由要求其离职。因与某大家公司沟通无果，江某传遂申请劳动仲裁，要求确认与某大家公司存在劳动关系，并要求支付违法解除劳动合同赔偿金。后江某传不服仲裁裁决诉至法院。审理中，某大家公司提交了《配送服务承揽协议》，协议约定：“江某传委托某大家公司进行工商注册登记，成立个体工商户，同时外卖配送服务由江某传承揽……”。

### （二）裁判结果



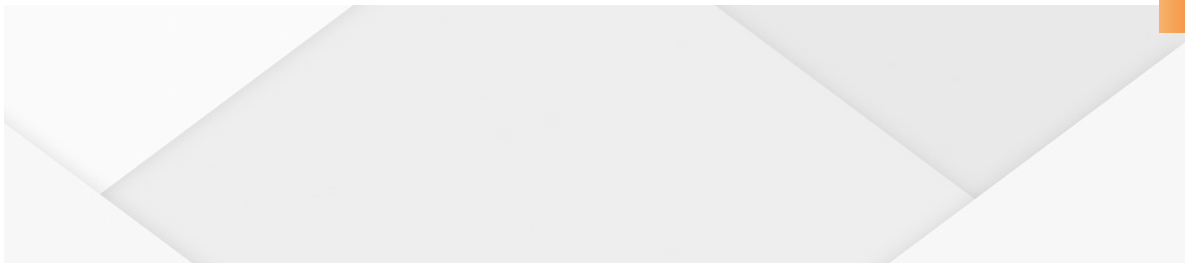
昆山市人民法院经一审审理认为，江某传与某大家公司存在劳动关系，并判令该公司支付违法解除劳动合同赔偿金。某大家公司不服提起上诉。

苏州市中级人民法院经二审审理认为，协议虽约定江某传须成立个体工商户才能“承揽”外卖配送服务，但不能据此认定双方不存在劳动关系，而应根据实际情况进行判断。某大家公司招聘江某传在其站点工作，负责管理的站点站长系该公司员工，江某传工资亦由该公司逐月考核发放，符合劳动关系的法律特征，故二审判决驳回上诉，维持原判。

### （三）案例评析



“互联网+外卖”的经济驱动下，催生了外卖骑手这一新兴职业。外卖骑手人数众多，外卖骑手这一职业具有就业容量大、门槛低、灵活性及兼职性强的特点，在拓宽就业渠道、增强就业弹性、增加劳动者收入等方面发挥着积极作用。但与此同时，新就业形态亦对各方主体之间的关系认定带来了挑战。本案中，用人单位与员工签订“承揽协议”，并为劳动者注册个体工商户，试图通过建立所谓的合作关系规避企业用工主体责任。法院结合劳动者提供劳动的具体形式、用人单位的管理方式、劳动报酬发放等实际情况认定劳动关系，依法保障了劳动者的合法权益。当前外卖骑手主要分为自营骑手、专送骑手和众包骑手三大类。自营骑手一般由平台公司或餐饮商家直接招录和管理，用工形式和管理方式和传统企业差别不大，这类外卖骑手的劳动关系认定争议不大。专送骑手源于平台公司采取加盟/区域代理商模式，平台公司将某一区域内的订单授权给某外卖配送合



作商，合作商根据平台公司的服务标准提供配送服务，合作商自行招募外卖骑手并管理，外卖骑手根据平台公司要求身着有平台标志的服装、使用有平台标志的外卖箱、文明用语及客户评价机制等。众包骑手在平台众包APP上自由注册，注册成功后可通过平台进行抢单，平台对于这类骑手的上下班工作时间、接单数量一般没有硬性要求，平台根据骑手完成的配送任务数量和质量给付相应的报酬，报酬一般按单结算，次日即可提现。众包骑手与平台的关系较为松散，骑手自主性强，流动性大，可以在多个平台注册。相对于自营骑手，专送骑手和众包骑手用工过程中涉及的主体更多，常常会有外卖合作商、网络平台经营者、餐饮经营者、外包公司等，外卖骑手也可能与不同的主体签订承包协议/合作协议等文件，甚至会注册个体工商户承揽业务，导致各方法律关系的认定趋向复杂和多元化。在劳动关系的认定上，《劳动法》《劳动合同法》未明确规定劳动关系的认定标准。司法实践中，一般参考原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第一条，“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”该标准也就是常说的主体资格、从属性（包括人格上的从属性、组织上的从属性和经济上的从属性）和业务相关性。

“互联网+”平台经济中，新的用工形式不断涌现，新就业形态涉及就业人数众多，在稳就业、促就业的背景下，必须妥善平衡企业与劳动者的权益，保障社会稳定、和谐发展。2021年7月16日，人力资源和社会保障部等八部门联合发布《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（人社部发〔2021〕56号），明确了新就业形态中劳动关系的处理的新参考思路，具体是：（1）符合确立劳动关系情形的，企业应当依法与劳动者订立劳动合同。（2）不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理的，指导企业与劳动者订立书面协议，合理确定企业与劳动者的权利义务。（3）个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业等，按照民事法律调整双方的权利义务。”2022年9月9日，人社部会同中央网信办、交通运输部、市场监管总局、全国总工会就维护新就业形态劳动者劳动保障权益对美团、饿了么、滴滴等11家头部平台企业联合开展行政指导，要求平台企业进一步落实好政策要求，积极承担用工责任，切实保障好新就业形态劳动者权益。另，国务院2022年10月1日发布的《促进个体工商户发展条例》第三十条明确规定，任何单位和个人不得诱导、强迫劳动者登记注册为个体工商户。该规定的出台，有利于在“互联网+”新业态劳动关系中进一步保障劳动者的合法权益。

由此可见，相关部门已经注意到新就业形态中劳动关系的典型特点，并提出“不完全符合确立劳动关系情形”下可根据双方签订的协议确定双方的权利义务，该新思路引导企业和劳动者之间签订合法、合理的民事协议约束各方，也启发司法机关处理新业态劳动关系应当有新思路、新方法。但在相关法律法规及司法解释出台前，指导意见的精神可作为裁判的参考，在平台各主体及劳动者之间寻求平衡点，既要避免用人单位利用平台用工的表象规避劳动关系和社会保障义务，也要避免传统劳动关系认定思维赋予平台企业不相适应的义务，束缚新业态的发展。

## 经典判决



### 案件要旨

劳动者应当落实疫情防控要求，向用人单位如实报告行程，该如实报告义务不以对疫情防控产生重大后果为条件。劳动者在疫情防控期间故意填报虚假行程信息，且多次提供“虚假病情证明”获取休假时间，违背诚信和忠诚原则，用人单位据此依据规章制度规定解除劳动合同的，不构成违法解除劳动合同。

### 李某与某通信公司无锡分公司劳动合同纠纷二审民事判决书

案件来源：江苏省高级人民法院发布的2021年度劳动人事争议10大典型案例

审理法院：江苏省无锡市中级人民法院

案由：劳动合同纠纷

案号：（2021）苏02民终4779号

上诉人（一审原告）：李某，女，1986年X月X日生，汉族，住无锡市滨湖区。

被上诉人（一审被告）：某通信公司无锡分公司，住所地无锡市吴都路。

法定代表人：余某，该公司总经理。

委托诉讼代理人：缪某某，江苏某某律师事务所律师。

上诉人李某因与被上诉人某通信公司无锡分公司劳动合同纠纷一案，不服无锡市滨湖区人民法院（2021）苏0211民初360号民事判决，向本院提起上诉。本院于2021年8月13日立案后，依法组成合议庭审理了本案，现已审理终结。

李某上诉请求：撤销一审判决，改判支持其一审全部诉请或将案件发回重审。事实与理由：1.李某在劳动关系存续期间赴美利坚合众国（以下简称美国）医疗属于个人自由，李某的健康信息、行踪等属于个人隐私。李某已经履行法律法规及某通信公司无锡分公司相关管理规定的告知义务，不存在所谓的隐瞒及不诚信；2.法律并未规定出具医学证明的当天必须病人亲自去医疗机构，亦未出现不允许家属代开医疗证明之规定，李某不是委托就诊，是医师根据其具体疾病症状作出的证明书；3.虽然李某作出适合飞行的承诺，但不能由此推断李某身体条件可以继续工作；4.医疗机构虽于2020年9月28日出具医生未规范开具证明，且医疗机构并未说明具体原因，但公司解除劳动关系的时间是2020年8月；5.李某逗留美国期间并不了解国内疫情形势，不存在隐瞒，其在国外不可能对疫情造成任何影响，且李某无义务告知公司其行程情况。李某已于2020年2月9日告知公司其在美国生产的事实；6.李某2019年8月至2020年8月期间的平均工资为5906.70元，计算经济补偿金的年限为10.5个月，故公司应支付的赔偿金为124040.70元。

某通信公司无锡分公司辩称，一审法院认定事实清楚，适用法律正确，请求驳回上诉，维持原判。

李某向一审法院起诉，请求：1.确认某通信公司无锡分公司解除劳动合同违法；2.判令某通信公司无锡分公司支付违法解除劳动合同的赔偿金124040.70元。

一审法院认定事实：2010年3月，李某通过劳务派遣遣至某通信公司无锡分公司工作，2015年起双方签订了书面劳动合同。某通信公司无锡分公司实行电子考勤，每月25日通过银行转账支付李某本自然月的工资。

2019年12月16日，李某怀孕35周5天乘坐飞机前往美国且未告知某通信公司无锡分公司。2019年12月16日、12月31日、2020年1月15日、1月31日李某的母亲至无锡市××人民医院以李某名义挂号并要求医生出具“医疗建议书”；李某将上述期间获取的医疗建议书通过原同事向某通信公司无锡分公司提出病假申请，且未告知某通信公司无锡分公司医疗建议书获取过程、未告知出境赴美国待产。2020年1月底，受新冠病毒感染的肺炎疫情的影响，各单位响应防疫要求排查、上报人员流动情况，李某继续隐瞒赴美国待产情况。2020年2月9日，李某告知某通信公司无锡分公司部门考勤员“已经生完孩子”，同年2月19日告知同事“在美国生的孩子”。3月12日，李某入境回国。4月27日，李某向某通信公司无锡分公司提交在美国生育的相关材料作为产假凭证。7月6日，李某休完产假上班。8月12日，某通信公司无锡分公司以李某在美国待产期间提交国内医院病假证明，存在“虚开病假条申请病假，隐瞒公司”及2020年2月至3月防疫打卡期间多次填报虚假信息隐瞒赴美国事实使公司防疫统计出现重大错误为由依据公司规章制度作出（2020）人字第03号处分决定书，予以解除与李某的劳动合同并告知工会。李某在某通信公司无锡分公司最后出勤至8月14日。

《中国某通信集团有限公司各类假期及考勤管理办法》（以下简称《假期及考勤管理办法》）第二十二条规定，对弄虚作假的假期申请，经查实后一律视为旷工处理。《中国某通信集团有限公司员工违纪违规处分条例》（以下简称《员工违纪违规处分条例》）第六十八条，未经组织批准，连续旷工5天及以上，或12个月内累计旷工15天及以上的，给予开除（解除劳动合同）处分。某通信公司无锡分公司确认2019年8月1日至2020年7月31日期间李某在某通信公司无锡分公司处的应发工资的平均金额为5906.70元。

李某就本案讼争向无锡市劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委）提起仲裁，要求确认某通信公司无锡分公司解除劳动合同违法并支付违法解除劳动合同的赔偿金。仲裁委依职权向无锡市XX人民医院调查，该医院出具证明，证明出具的编号为0080416、0099067、0099098、0080425医疗证明书已作废。仲裁期间，双方确认李某计算经济补偿的工作年限折算为10.5个月（2010年3月至2020年8月）。2020年9月30日，仲裁委作出锡劳人仲案字〔2020〕第431号仲裁裁决书：对李某的仲裁请求均不予支持。李某诉至法院，诉请如前。

上述事实，有仲裁裁决书、劳动合同、处分决定书、参加社会保险证明、病历及检查证明、医疗证明书、银行流水、《假期及考勤管理办法》、《员工违纪违规处分条例》及员工已阅记录、李某第四次请假及其他请假材料、李某第四次请假系统流程、《国家移民管理局出入境记录查询结果文件》、无锡市××人民医院证明等证据及当事人的陈述在卷佐证。

上述事实，有仲裁裁决书、劳动合同、处分决定书、参加社会保险证明、病历及检查证明、医疗证明书、银行流水、《假期及考勤管理办法》、《员工违纪违规处分条例》及员工已阅记录、李某第四次请假及其他请假材料、李某第四次请假系统流程、《国家移民管理局出入境记录查询结果文件》、无锡市××人民医院证明等证据及当事人的陈述在卷佐证。

一审法院认为，本案争议焦点为某通信公司无锡分公司解除与李某的劳动合同是否违法，是否应当支付李某赔偿金。《劳动合同法》第三条规定，订立劳动合同应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。可见，诚实信用是我国民事法律的基本原则之一，该原则要求人们在民事活动中应当诚实守信，作为劳动者对用人单位诚实告知是最起码的职业操守。同时，劳动者的合法权益特别是女职工怀孕、生育期间治疗、休息权理应得到国家法律和用人单位规章制度的双重保障，但前提是劳动者与用人单位要相互尊重，诚实以对。本案中，李某选择赴美国待产系其自由，但李某应当知晓其“基于医疗目的”赴美国需要较长时间，李某在与某通信公司无锡分公司劳动关系存续期间赴美国应当履行告知义务、依据公司规章制度申请假期。李某委托家人前往医院代为“就诊”并获取“医疗证明书”的行为并未向某通信公司无锡分公司申请病假时如实告知，以至于某通信公司无锡分公司因请假材料形式上的真实性而做出“准许病假”的决定。李某的“请假”行为看似遵守某通信公司无锡分公司依法制定的规章制度、请假流程，但其以“委托就诊”获得的“医疗证明书”以虚假的外部形式影响了用人单位对病假的真实性的判断，并致使某通信公司无锡分公司在形式真实而实为虚伪的“医疗证明书”的蒙蔽下做出了“违心”的准假行为。李某的上述行为已使双方的劳动合同失去继续履行的信任基础。其次，依据李某所述“（赴美国前）的产检一直在四院”“有先兆流产的情况”，在可能有“流产”“早产”的医学临床诊断情况下，李某仍愿意

向航空公司作出“适合飞行承诺”乘坐十多小时飞机前往美国待产，说明李某的身体状况并非严重到完全不能工作的程度。此后，因受新冠病毒感染的肺炎疫情的影响，根据疫情防控需要各地、各单位均需要了解、上报职工的行踪轨迹，做好疫情防控工作。李某不仅继续隐瞒其在美国待产的事实，还继续以“委托就诊”获得的“医疗证明书”向某通信公司无锡分公司申请病假，其行为主观过错明显。用人单位在维护劳动者合法权益的同时，兼顾保护企业自身利益、维护国家利益，根据劳动者身体的客观状况，在不损害劳动者合法权益的前提下，适度平衡与劳动者的权益诉求，特殊紧急状态下要求劳动者告知行踪配合疫情防控工作并无不当，劳动者应当积极配合国家疫情防控需要向单位如实告知行踪。本案中，李某在“先兆流产”“先兆早产”需要病假期间，能长途飞行十多小时却不能正常上班工作；能委托同事代为申请病假却不愿意根据国家疫情防控要求委托同事及时告知身处何地。李某的上述行为已经严重背离了对用人单位的诚信之道和忠诚之责。某通信公司无锡分公司在获知李某赴美国待产生育后对其“先兆流产”病假作出不予认可并依据规章制度认定“虚假病假”“以旷工论处”并对李某作出的(2020)人字第03号处分决定书并无不当；某通信公司无锡分公司以违反规章制度为由解除与李某的劳动合同并告知工会，程序实体合法。因此，李某要求确认某通信公司无锡分公司解除合同违法及支付违法解除劳动合同的赔偿金无事实依据，不予支持。

据此，一审法院依照《中华人民共和国合同法》第三条、第四十七条、第八十七条、《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第二条之规定，判决如下：驳回李某的诉讼请求。

对一审认定的事实及质证经过情况，当事人未提供新证据，亦表示无异议，本院依法予以确认。

本院认为，某通信公司无锡分公司解除与李某劳动合同的行为并不违法，无须支付赔偿金，理由如下：

首先，用人单位根据劳动合同法第四条规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为确定双方权利义务的依据。本案中，某通信公司无锡分公司提供的《假期及考勤管理办法》表决结果公告、关于修订《假期及考勤管理办法》的通知、部门业务函等证据，证明了《假期及考勤管理办法》、《员工违纪违规处分条例》的制定经过了民主程序。从劳动合同、员工已阅记录来看，李某应知悉上述规章制度的内容，故《假期及考勤管理办法》、《员工违纪违规处分条例》可以作为处理本案的依据。

其次，劳动者依法享有休息和休假的权利，但劳动

者亦应遵守劳动纪律和职业道德。劳动者因患病需要休假的，应由就诊医院出具真实的诊断证明书或病假证明书。本案中，李某于2019年12月16日选择赴美国待产系其自由，但其仍向公司提供落款日期为2019年12月16日、12月31日、2020年1月15日、1月31日的无锡市××人民医院医疗证明，用以申请病假。此四次医疗证明均是李某的母亲至无锡市××人民医院以李某名义挂号并要求医生出具。后无锡市××人民医院出具证明作废该四次医疗证明书。本院认为，医疗证明书是医生根据病人当下病情、结合其专业知识作出的判断。医生在出具医疗证明书时需病人本人就诊，此为一般常识，无须法律予以界定。2019年12月16日至2020年1月31日，李某身在美国，其母亲四次至无锡市××人民医院以李某名字挂号，由医院出具关于李某的医疗证明书，作为李某申请病假依据，某通信公司无锡分公司因李某提供虚假病假单认定该期间为旷工并无不当。另外，虽然适合飞行承诺与可以工作并不必然等同，但并不影响对李某弄虚作假请病假行为的判断。

再次，因受新冠病毒感染的肺炎疫情的影响，根据疫情防控需要，各地、各单位均需要了解、上报职工的行踪轨迹，做好疫情防控工作。故在此特殊紧急状态下某通信公司无锡分公司要求李某告知行踪配合疫情防控工作并无不当，李某应当积极配合国家疫情防控需要向单位如实告知行踪，该如实告知义务不以对疫情防控产生影响为条件。故李某以其身在国外不可能对疫情造成任何影响、无须告知为由，不予采信。

最后，某通信公司无锡分公司在解除劳动合同前，依法通知了工会，履行了程序性义务。

综上所述，李某的上诉请求不能成立，应予驳回；一审判决认定事实清楚，适用法律正确，应予维持。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第（一）项的规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费10元，由上诉人李某负担。

本判决为终审判决。

审判长 张亚静  
审判员 陶志诚  
审判员 许晓倩  
二〇二一年十月十九日  
书记员 任艳楠

## 本刊主编



### 梁辉律师

---

四川恒和信律师事务所劳动法律部副部长

多家上市公司、大型国企、人力资源公司劳动人事专项法律顾问，为超2000家企业提供劳动人事法律培训。



### 邱鑫锐律师

---

毕业于西南大学法学院，深度了解劳动人事、民商事诉讼、建设工程合同纠纷、民间借贷纠纷等多个领域。



### 林芬律师

---

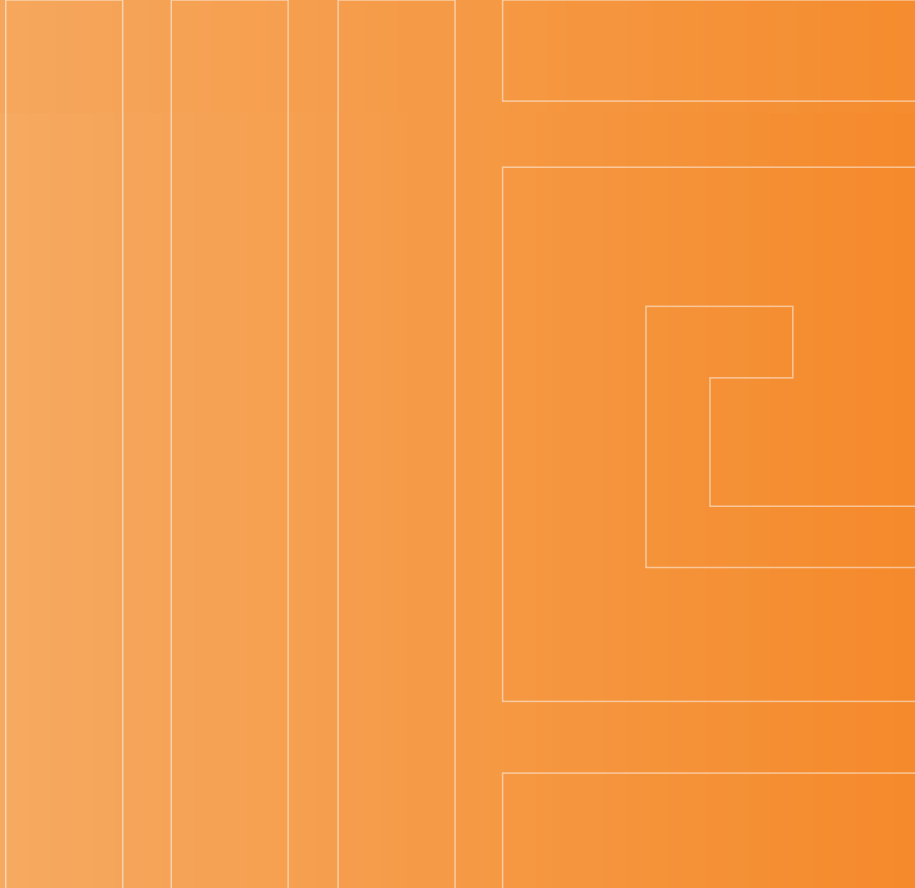
恒和信专职律师，翻译专业硕士研究生，担任多家大型国有企业常年法律顾问，在公司法、劳动法等专项法律服务和争议解决方面具有丰富经验。



### 孙晓艳律师

---

恒和信专职律师，毕业于安徽财经大学法学院、台湾淡江大学，2016年毕业于从事律师职业至今，担任多家大型企业的法律顾问，在公司法、知识产权、民商事诉讼等领域具有丰富实务经验。



恒和信公众号

---

◎ 本期编辑：梁辉、邱鑫锐、林芬、孙晓艳

 恒和信律师事务所  
HENGHEXIN LAW FIRM

---