

2022,一些关乎劳动者权益的法律、法规开始实施并将影响你我的生活——

@劳动者 这些新规帮你解忧

本报记者 周倩

劳动者遇到维权困境时,法律能提供哪些援助?尊重科技创新,法律如何激发科技人才创新活力?新员工入职,如何既保护好个人隐私又不违背诚实信用原则?法律如何助力拿不到辛苦钱的农民工讨薪?工会如何为快递小哥、网约车司机等新就业形态劳动者提供法律援助?2022年伊始,一些新法实施,记者从中捕捉到不少关乎劳动者权益的规定。

赋予科技人员成果所有权

科研人员怎样摆脱迎来送往和繁文缛节、女科技人员如何做好事业规划……时隔14年后再度“大修”的科学技术进步法,如何做到既回答宏大的时代命题、又关注科技创新中的个体?

2022年1月1日,修订后的科学技术进步法开始施行。新法明确,利用职权打压、排挤、刁难科学技术人员的,对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。完善女性科技人员培养、评价和激励机制,关心孕哺期女性科技人员。

针对科研人员事务性负担较重的问题,修订后的科技进步法规定,完善科学技术人员管理制度,增强服务意识和保障能力,简化管理流程,避免重复性检查和评估,减轻科学技术人员项目申报等方面的负担,保障科学技术人员科研时间。

新法充分体现中国科技领域改革发展经验成果。如“规定推进知识产权归属和权益分配机制改革,探索赋予科学技术人员职务科技成果所有权或者长期使用权制度”,

并且“鼓励科研单位采取股权、期权、分红等方式激励科学技术人员”。

此次修订还明确了国家最高科学技术奖等奖项。国家最高科学技术奖于2000年正式设立,是中国科技界的最高荣誉。截至2021年11月,共有35位杰出科学工作者获得该奖。

可查询员工及拟聘人员犯罪记录

记者在一家网站的贴吧里看到一个求助帖:2016年9月,赵某斥巨资创办了一家古玩店。为保证店里资产的安全,赵某规定店里不录用有过犯罪记录的人员。关于如何做到这一点,人事部经理认为,在招募新员工时,要求员工签一份保证书,保证无犯罪记录。可赵某认为这样做作用不大,求职者为得到工作,不如如实填写怎么办?为此,赵某发帖求助。

其实,有此类疑问的不止发帖的赵某,不少网友对此都有疑问:新员工入职时,公司人力资源专员可以查询其犯罪记录吗?有犯罪前科的劳动者在应聘时该如何既不违反诚信原则又能合法保护个人隐私?

今后,这一问题有了法律规范。2021年12月31日起公安部制定的《公安机关办理犯罪记录查询工作规定》施行。《规定》明确,用人单位可以查询员工的犯罪记录,但仅限于拟查询人员将从事从业禁止规定的岗位。

对于个人查询,申请人有犯罪记录,但犯罪的时候不满十八周岁,被判处5年有期徒刑以下刑罚的,受理单位应当出具《无犯罪记录证明》。对于单位查询,被查询对象有犯罪记录,但犯罪的时候不满十八周岁,被判处5年有期徒刑以下刑罚的,受理单位应当出具《查询告知函》,并载明查询对象无

犯罪记录。法律另有规定的,从其规定。

《规定》指出,如果企业入职资料有犯罪记录的填写,员工填写了虚假的无犯罪记录,用人单位是可以按照违反诚信、入职欺诈等解除劳动合同的,但入职时并没有要求填写的,解除劳动合同就会有一定的法律风险。

拖欠农民工工资或进失信“黑名单”

每到岁末年终,农民工讨薪的问题就会引起关注。根据人社部制定的《拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单管理办法》,2022年1月1日起,用人单位克扣、无故拖欠农民工工资,可能会进入失信“黑名单”。

今后,用人单位克扣、无故拖欠农民工工资达到认定拒不支付劳动报酬罪数额标准,或者因拖欠农民工工资违法行为引发群体性事件、极端事件造成严重不良社会影响,经人力资源和社会保障行政部门依法责令限期支付工资,逾期未支付的,该用人单位及其法定代表人等有关责任人员将被列入失信联合惩戒名单。

人社部劳动保障监察局相关负责人表示,失信联合惩戒措施是《管理办法》的“牙齿”,对惩戒教育失信对象、维护农民工合法权益、提升劳动保障监察效能至关重要。一旦被列入名单,人社部门将把相关用人单位名单转到信用信息共享平台,由有关部门在政府资金支持、政府采购、招投标、融资贷款、市场准入、税收优惠、评优评先、交通出行等方面依法依规予以联合惩戒,最长期限可达3年,让违法失信者寸步难行,也对各类用人单位起到警示震慑作用。

为防止矫枉过正,鼓励违法失信当事人主动纠错、重塑信用,《管理办法》规定可以对信用进行修复,给予当事人改过自新、提

前移出的机会。

维护新就业形态劳动者权益

近年来,货车司机、网约车司机、快递员、外卖配送员等新就业形态劳动者数量大幅增加,企业组织形式和劳动者就业方式发生深刻变化。

新修改的工会法自2022年1月1日起施行,规定:工会适应企业组织形式、职工队伍结构、劳动关系、就业形态等方面的发展变化,依法维护劳动者参加和组织工会的权利。

此外,完善工会基本职责,由“维护职工合法权益”扩展为“维护职工合法权益、竭诚服务职工群众”;扩大基层工会组织覆盖面,明确社会组织中的劳动者有依法参加和组织工会的权利;做好与相关法律法规的衔接,明确县级以上各级总工会可以依法为所属工会和职工提供法律援助等法律服务。

法律援助温暖更多劳动者

法律援助法自2022年1月1日起施行。法律援助法将“劳动争议调解与仲裁代理”作为新增法律援助形式,并增加“规章”作为扩大法律援助形式的依据。在民事、行政法律方面扩大援助范围,包括在申请法律援助的事项中增加“确认劳动关系”。

据悉,原来的规定都是“请求支付劳动报酬”。现在,在“请求支付劳动报酬”的基础上增加了“请求确认劳动关系”。据介绍,司法行政部门的法律援助机构批准的民事法律援助案件中,从2020年的数据看,大概在74万件左右,其中约有32万件涉及“请求支付劳动报酬”。

江苏发布一批典型案例

受恩不报反讼争,撤销赠与

本报讯(记者王伟)日前,江苏省高级人民法院、中国法学会案例法学研究会江苏研究基地发布弘扬中华优秀传统文化的典型案例,并解读了案例背后的文化价值和教化意义。

76岁的赵奶奶把老宅拆迁所得房产和补偿安置款全部赠与孙女,约定孙女需提供一套小户安置房屋给赵奶奶无条件居住,同时需承担对奶奶的赡养义务,但孙女拿到拆迁房后对奶奶不闻不问。赵奶奶因身体原因已无法单独居住,无奈之下搬至养老院生活,将居住的房屋出租用于补贴养老院费用,孙女得知后,驱赶租客,并为此和奶奶发生争议。

孙女的这种做法和冷漠的态度让赵奶奶心寒不已,她诉至法院要求撤销对孙女的赠与行为。法院依法判决赵奶奶撤销对孙女的赠与行为。法官认为,本案判决支持老人撤销赠与行为,是对忘恩负义行为的法律制裁和道德谴责,有助于提醒公众在亲情面前要多一分感恩,在利益面前要多一分理性。

网络大V仇某在微博上使用其个人注册账号“辣笔小球”发布信息,贬低、嘲讽守卫祖国边关的英雄烈士,造成极其恶劣的社会影响。检察机关以涉嫌侵害英雄烈士名誉、荣誉罪对仇某提起公诉并附带民事公益诉讼。法院认为,仇某发表不当言论,亵渎了英雄烈士的事迹和精神,侵害了英雄烈士的名誉和荣誉权。判处仇某犯侵害英雄烈士名誉、荣誉罪,且通过国内主要门户网站及全国性媒体公开赔礼道歉,消除影响。



南京:铁警进校园送“平安”

2021年12月21日,民警教孩子们安全主题拍手歌。

当日,南京铁路公安处南京站派出所、南京东站派出所以及特警支队的民警来到南京市第一中学江北新区分校,通过演练、趣味活动等形式提高学生安全防护意识和能力,共筑平安校园。

新华社记者 季春鹏 摄

青海

法检两院发布10起平安建设典型案例

本报讯(记者那生祥)近日,青海省高级人民法院、省人民检察院联合向社会通报平安青海建设10起典型案例,涉及劳动报酬、环境损害赔偿、危险驾驶、破产重整等方面。

这10起典型案例包括:叶某某拒不支付劳动报酬案、贾某一刑事申诉案、杂多县人民检察院督促行政机关排除油气安全生产隐患依法履职案、西宁市城中区南川东路地质灾害防治行政公益诉讼案等,以及全省各级法院办理的玉树州生态环境局与某牛羊屠宰销售公司环境损害赔偿协议司法确认案、总某危险驾驶案、青海某水电开发有限公司破产重整案、青海某置业公司诉某县政府行政协议案等。

其中,青海检察机关通过参与涉农民工薪酬纠纷调解等方式,帮助农民工讨回劳动报酬的典型案例——叶某某拒不支付劳动报酬案。2018年6月,犯罪嫌疑人叶某某在承包工程项目中,拖欠12位农民工工资12万元。经劳动保障部门责令改正,叶某某仍拒不支付拖欠工资。经检察人员释法说理,叶某某全额支付了拖欠的工资并赔偿6000元,并与被害人达成谅解。检察机关依法做出罪轻不起诉决定。

这起案件的典型意义在于,一方面把维护弱势群体权益摆到检察工作的突出位置。检察机关通过参与涉农民工薪酬纠纷调解等方式,帮助农民工讨回劳动报酬,变被动司法为能动司法,坚持治罪与治理并重,依托案件积极维护弱势群体合法权益。另一方面,贯彻少捕慎诉慎押刑事政策和认罪认罚从宽制度,最大限度化解社会矛盾。检察人员坚持主动履职,以少捕慎诉慎押刑事司法政策为指导,深入了解矛盾纠纷产生的根源,注意倾听当事人的想法,解开当事人的“心结”,促进矛盾化解,修复受损社会关系,减少社会对抗。

山东禹城

庭前调解推动劳动人事争议化解再提速

本报讯 赵师傅是禹城市一家公司的装卸工,2021年3月,赵师傅和公司人力资源专员一同来到该市劳动人事争议仲裁院,咨询关于工伤待遇的问题。据了解,赵师傅在车间工作时不慎被砸伤,被认定为工伤,并被鉴定为劳动功能障碍程度九级。了解具体情况后,仲裁院工作人员发现该案事实清楚。在维护工伤职工合法权益的前提下,仲裁院依据工伤认定书、伤残鉴定书等相关证明材料,依法依规核算工伤待遇;再运用调解优势,在法定赔偿金额基础上弹性考虑具体赔偿金额。经过调解,最终双方当事人达成一致意见,当场签订了调解协议,公司支付赵师傅工伤待遇共计7万元。

该案件是禹城市实行劳动人事争议庭前调解模式的一个缩影。为切实维护劳动者和用人单位的合法权益,实现劳动人事争议调解服务“再加速”,2020年以来,禹城市人社局劳动人事争议仲裁院积极推行劳动人事争议庭前调解模式,对于劳动纠纷事实清楚、权利义务关系明确、争议不大的适用简易程序的案件,及时向双方当事人释法明理,促成双方在平等自愿的前提下尽快地达成调解协议,最大限度节约双方的时间成本。

为进一步完善企业调解组织建设,禹城市劳动人事争议仲裁院联合市总工会深入企业开展实地走访和座谈调研,了解企业的用工情况、企业文化和纠纷化解方式等,为企业调解组织代表提供面对面“菜单式”服务,对健全完善企业劳动争议调解组织建设进行现场指导。目前,禹城市规模以上企业全部建立了劳动争议调解组织,82名调解员经培训后持证上岗,有效发挥了劳动争议化解的第一道防线作用。

(张立华 韩味)

注意啦! 想要补偿金得会收集证据

马勇不服,提起上诉。

【庭审过程】

马勇认为,物流服务公司招聘某外卖平台骑手时,对骑手的条件及工作内容进行了说明,他还自费购买了公司统一着装。接单按照公司平台规定的流程来完成。虽然工作具有一定的灵活性,但应该确认双方有劳动关系。

公司则主张,原审判决认定事实清楚、适用法律正确,应予维持。法院经审理认为,本案中马勇作为骑手从事日常送餐工作时,其收到的订单内容系由外卖平台发布,其劳动报酬由计件工资加提成构成,且马勇亦不能证明其劳动报酬由物流服务公司发放。仅根据一审马勇提交的证据及其二审提交的团队App、众包App软件视频不足以证明日常工作期间马勇接受物流服务公司的管理,参加物流服务公司的考勤,由物流服务公司安排工作。马勇不符合与物流服务公司构成劳动关系的法定要件。

【审判结果】

驳回上诉,维持原判。

以案说法

为切实维护新就业形态劳动者劳动保障权益,促进平台经济规范健康发展,今年7月16日,多部门联合发布《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》提出: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。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。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。平台企业采取劳务派遣等合作用工方式组织劳动者完成平台工作的,应选择具备合法经营资质的企业,并对其保障劳动者

权益情况进行监督。平台企业采用劳务派遣方式用工的,依法履行劳务派遣用工单位责任。对采取外包等其他合作用工方式,劳动者权益受到损害的,平台企业依法承担相应责任。

目前,平台企业最常见的模式为直营、代理商和众包。第一种模式直接签订劳动合同,建立劳动关系;第二、三种模式则不与配送员发生明确法律关系,或构成承揽关系、业务合作关系。

在此提醒劳动者应增强法律风险意识,在进入平台时要明确依托的是哪种类型的用工模式,及时签订劳动合同,并注意收集能够证明工作情况的证据。

说案

“新就业形态劳动者权益保护”个案微观

本报记者 柳姗姗

通过第三方公司从事某外卖平台骑手工作,在双方并未签订劳动合同的前提下,外卖小哥可以请求平台企业支付经济补偿金吗?

【案情回顾】

2017年11月,马勇(化名)到一家物流服务公司从事配送员工作,双方没有签订劳动合同。2019年,马勇向长春市劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁申请,请求解除劳动关系并由物流服务公司支付解除劳动合同经济补偿金、未签订书面劳动合同双倍工资、加班工资等。仲裁委没有支持马勇的请求,马勇向法院提起诉讼。

一审法院认为马勇所提供证据不足以证明其直接受物流服务公司的制度约束及劳动管理,且马勇计酬方式亦非用人单位严格意义上的计件工资形式,并不符合劳动关系的成立要件,无法认定双方存在事实劳动关系,故马勇以劳动关系存在为基础而提出的各项诉讼请求,不予支持。