

当前劳动关系领域出现的新情况、新特点、新趋势,给工伤认定带来新课题。专家表示——

穿透迷雾,让工伤认定回归本质

本报记者 卢越

外卖骑手深夜送餐途中猝死,家属认为外卖平台未尽到必要的救助义务,诉至法院。11月11日,北京市朝阳区人民法院审理认为,在此次事故中,外卖平台运营方公司、雇佣公司均有过错,判决两家公司赔偿150余万元。

这一案件再次引发社会对新就业形态劳动者发生意外后的赔偿问题的关注。由于在劳动、劳务关系等的认定上有别于传统行业,加上工作时间、工作地点等方面存在灵活性,新就业形态劳动者在工作中遭遇伤害要认定工伤面临困难。此外,居家办公、云办公打破了线下坐班的时间限制。这些新情况、新特点、新趋势,都给当下工伤认定带来新课题。多位专家对《工人日报》记者表示,工伤认定要考虑当下出现的新情况,与此同时,要回归工伤认定的本质,这是根本性解题思路。

工伤的认定标准变得不确定

在首都经济贸易大学劳动经济学院教授范围看来,在新就业形态中,工作时间更具弹性,工作任务由员工自主决定,工作地点更加开放,工伤认定的“三工”要素存在灵活性,这导致认定工伤的判断标准变得不确定。

由此还可能带来举证责任的分配调整。“在传统的工伤认定中,主要由用人单位承担举证责任。但是在新就业形态中,用人单位对劳动者的控制形态发生了根本性的改变,可能需要重新调整举证责任的分配,即由劳动者承担主要的举证责任,用人单位承担辅助性的举证责任。”范围说,“此外,工伤认定申请的方式也可能随之改变,要适应数字化时代的特点进行调整。”

外卖小哥因没有固定的工作地点,如何证明“上下班途中”?网约车司机的“服务时

阅 读 提 示

连日来,《工人日报》聚焦当下工伤认定出现的新课题、新挑战推出系列报道。专家表示,在正视当前出现的新情况、新特点、新趋势的同时,要回归工伤认定的本质,这是当下工伤认定新课题的解题思路。

间”怎么算?货车司机家在车上,活儿在路上,发生伤害咋认定?

“新技术一方面带来了工作时间、工作场所混同的情况,另一方面,也带来了界定的可能性。”中央财经大学法学院教授兼中国劳动关系学院法学院院长沈建峰说,“比如,‘小哥’是不是在上下班途中,哪个时间节点算进入工作时间,这些将可以通过技术手段有所区别。”

居家办公、云办公等的出现模糊了工作和生活界限,在已有的司法判例中,“家”被认定为“新职场”。“新的办公形式下,还能不能卡在原来的‘三工’要素上?”沈建峰表示,“理论界有一种提法是回归‘因果关系’。即虽然不在工作时间、工作地点,但只要有一定‘工作关系’,并将其具象化,由此可弱化原有的‘三工’认定要素。”

“在传统的劳动关系中,用人单位对劳动者劳动过程的控制,原则上是以工作任务为核心元素,工作时间和工作地点为补充。”范围说,“居家办公、云办公等情况仍然是遵循上述逻辑,以审核工作任务为工伤认定的核心元素。因此,在司法实践中应该根据事实去认定上述情况。”

确立身份是划分责任的前提

“界定‘三工’只是技术性问题,确认‘关系’才是前提性问题。”中国社会学研究会副会长、中国人民大学教授、博士生导师常凯强调,“这涉及劳动者基本身份和基本权利的认可问题。”

“新就业形态劳动者工作时间是自由的,工作地点可以选择,工作内容上可以选择是否接单。关键就在于,只要接单,进入了劳动过程中,就存在从属关系。”常凯指出,“但现在的问题是平台层层转包,否认劳动关系。”

在朝阳区人民法院审理的上述案件中,骑手刘某某于2021年5月19日凌晨0时43分至1时16分,接了四单配送任务,第一单配送成功后发病倒在路边。

该案涉及三方被告公司,分别是外卖平台、上海的平台运营方公司,以及与平台运营方公司签订《外包服务合作协议》的江西某信息技术公司。刘某某在外卖平台注册,相关配送业务则由江西某信息技术公司负责。

“多雇化甚至去雇主化,让劳动者找不到雇主了,而确认劳动者身份是划分责任义务的前提。”常凯说。

全国律协劳动与社会保障法专业委员会委员、浙江智仁律师事务所执行主任黄新发认为,难点不在于“三工”要素的认定,而在于完善的职业伤害保障体系的构建。

在平台经济发达的浙江省,新就业形态劳动者的职业伤害保障工作正在推进。黄新发参加了浙江省人大关于新就业形态劳动者职业伤害保障的调研,他介绍,在浙江,平台企业按照《浙江省数字经济促进条例》规定,为劳动者提供单险种参加工伤保险的路径。黄新发认为,在劳动关系认定不明晰的情况下,该举措是往前迈了一步。

常凯建议,在劳动合同法的修订过程中,增加一类合同形式,即平台雇佣的劳动合

同。在尚未修法之前,也可以参照现有法律规定,由平台作为直接雇主或与分包公司作为共同雇主,与劳动者签订劳动合同。

在上述外卖骑手猝死案中,法院判决确认信息技术公司与刘某某符合雇佣关系的特征,该信息技术公司作为雇主,应当积极履行用工主体责任。对此,常凯认为,这具有积极意义。他同时指出,平台用工的性质、特征,以及各方责任等基本问题,尚需进一步厘清。

回归工伤认定的本质才是解题思路

“技术性问题要解决,但重要的是回归工伤认定的本质。”常凯指出,“在承认当前出现的新情况、新特点的同时,也要认识到,劳动形式变了,但‘劳动’的本质没变。”

在常凯看来,回归工伤认定的本质,是当下工伤认定新课题的解题思路。我国劳动法治的发展方向,应该是要扩大而非缩小保护对象。平台劳动者中具有人身从属性和经济从属性的,理应受到劳动法律的全面保护。

常凯认为,居家办公等情况下的工伤认定新问题同样适用这种思路。

“把在家加班视作‘工作时间’和‘工作场所’的延伸,实际上并不是扩大解释,是对法律条文的正确理解。”常凯说,“关键在于劳动者能否提供证据,证明事故发生时劳动者在完成工作任务。”

“司法机关要关注到工伤本质性的内容,去解释现行法律中的‘三工’标准,一定程度上能应对当前的变化。”沈建峰表示。

“无论时代怎么变化,只要生产作为社会关系运行的主要一环以及社会价值产生的重要环节,工伤认定及其保障措施最根本的逻辑就是社会风险分担,使得社会生产能够高效、有序地进行。”范围说,“因此,在新的用工形式下,工伤作为社会风险仍然存在,那就必然要考虑风险的预防和保障问题。”

检察机关加大打击侵犯公民个人信息违法犯罪力度

个人信息保护领域公益诉讼逐年增加

本报讯 最高人民检察院日前通报数据显示,2018年以来,全国检察机关以侵犯公民个人信息罪批捕16459人、起诉33417人,批捕人数下降,起诉人数逐年上升。2019年以来,全国检察机关共立案办理个人信息保护领域公益诉讼案件8361件,数量逐年增加。

“对侵犯公民个人信息案件的起诉人数逐年上升,说明检察机关持续加大打击犯罪力度。批准逮捕人数大幅下降,说明检察机关在办案中严格落实少捕慎诉慎押刑事司法政策。”最高检第一检察厅厅长吕建生表示,“在侵犯公民个人信息案中,大部分犯罪嫌疑人主动认罪认罚,对他们采取非羁押监管措施能够保证诉讼顺利进行,也体现了在惩罚犯罪的前提下,加强人权司法保障、促进社会和谐的理念。”

2021年11月1日,个人信息保护法施行,专设公益诉讼条款,明确将个人信息保护纳入公益诉讼检察法定领域。最高检第八检察厅副厅长邱景辉介绍,最高检先后下发通知,要求聚焦严重侵害社会公共利益的侵犯个人信息违法行为,发挥公益诉讼制度在个人信息安全溯源治理方面的优势,积极履职。随着相关工作的不断深入,检察机关办理个人信息保护领域公益诉讼案件数量逐年增长,也在该领域探索创新了一些独具特色的办案方法。

同时,检察机关对内不断强化“四大检察”协同发力,对外加强与公安、网信、市场监管、工信等行政机关的协作配合,形成保护公民个人信息合力。

清华大学法学院教授余凌云表示,检察机关立案办理的个人信息保护领域公益诉讼案件数量逐年增加,与检察机关加大打击侵犯公民个人信息违法犯罪的力度密切相关。个人信息保护法配置了有效的行政责任以保障立法目的实现,个人信息保护公益诉讼是促进上述行政责任充分履行的重要保障。检察机关要加强与行政机关的协作配合,通过检察监督督促行政管理部门依法履职,将保护个人信息落到实处。

(法文)

天津静海

化解攻坚信访积案

本报讯(记者张玺)“好,我同意你们说的。”前不久,在天津市静海区唐官屯镇,信访当事人刘平胜(化名)终于露出了满意的笑容,一场持续几十年的信访积案得到了圆满解决。

刘平胜反映的问题是50多年前的一件事。1968年,他在当地砖厂工作的时候,因工伤致残,但砖厂解散时答应给的伤残补助和工龄补助一直没有兑现。刘平胜本人没有任何证明材料,该问题成了“无头案”。“不能因为解决难度大,就把问题再搁置下去”。今年以来,静海区将化解信访积案作为工作重点,区信访办主要领导带队到刘平胜家中实地了解情况,并多方走访、找寻知情人座谈,搜集相关证据,组织相关单位专题研究解决方案。经过多次会商,最终决定对刘平胜给予适当救助,该信访积案得到圆满解决。

静海区信访办严格落实工作要求,在区委、区政府领导下,指导各责任单位以热忱之心对待群众,灵活应对各类信访积案难题。区级领导包案化解,由属地属事单位组建工作专班,进行“带案下访”,主动调研问题、推动解决。截至目前,全区86件信访积案已有83件实现案结事了,化解率达到96%。

吉林通化

法院设立“司法释明服务中心”

本报讯(记者柳娜娜)11月10日,吉林省通化地区两级法院共同举行“司法释明服务中心”揭牌仪式。该中心通过诉前引导、诉中辅导、诉后疏导的“全流程”服务形式,力求实现诉讼辅导、判后答疑、类案释法、情绪疏导、法治宣传等法律服务项目的“全覆盖”。

据悉,自9月30日起,通化市中级人民法院“司法释明服务中心”就已经开始实质化运行。作为判后答疑工作的“升级版”,司法释明服务中心旨在帮助当事人正确理解司法裁判内容、正确认识司法裁判结果、正确对待司法强制措施,切实保障当事人合法权益。通化中院的司法释明服务中心均由中级人民法院统一管理、同步运行,因此,当事人在通化地区可不局限于管辖法院,就近选择一家法院申请该服务,司法释明中心将根据当事人需求,指定释明中心值班律师或专职人员进行现场释明,或帮助当事人预约释明中心智库专家及案件承办法官进行释明。

据介绍,司法释明服务中心将承袭诉前“治未病”、诉中“治已病”、诉后“防复发”的功能,让当事人赢得明白、输得信服,实现司法办案“三个效果”有机统一。

湖南武冈

“三个一线”工作法推进信访问题源头治理

本报讯 湖南省武冈市系革命老区、省直管县经济体制改革试点县(市)。近年来,武冈市积极探索新时期信访工作新机制,重点抓好矛盾排查、联合接访、初信初访办理、积案化解攻坚等源头防控工作。2021年武冈成功创建省信访工作“三无”县市区。

去年以来,武冈市落实“一线走访、一线处访、一线化解社会矛盾”三个一线工作法,市级领导(含正、副县级干部)包案下访354人次,责任单位领导下访331人次,蹲点走访群众2092户,帮助困难群众解决突出问题236个。在治理重复信访、化解信访积案专项行动中,上级交办的第一批105件信访积案、第二批交办的20件积案,目前已全部化解上报,成效显著。

源头防控是做好信访工作的基础,彻底化解是维护社会稳定的保障。武冈市在实践中不断破解信访难题,通过织密三级网格、落实三个一线,实现一般问题就地解决与个别疑难复杂问题上移解决相结合,使信访问题不留死角、不存盲区,有力维护了社会稳定,切实提升了基层治理现代化水平。

(李红梅)

被消费者在网上打“差评”后不满

商家擅自公开监控录像被判侵权

本报讯(记者叶小钟)广东省高级人民法院日前发布一批个人信息保护典型案例。记者留意到,其中一则案例与时下流行的游戏“剧本杀”有关。

张某等人因不满某商家的“剧本杀”游戏服务,上网发布差评。该商家遂在微信公众号发布与张某等人的微信群聊记录、游戏包厢监控视频录像片段、张某等人的微信账号信息,还称“可向公众提供全程监控录像”。

张某等人认为商家上述行为侵害其隐私权、名誉权和个人信息权益,起诉要求商家停止侵权、赔礼道歉及赔偿精神损失等。商家则以张某等人恶意发布差评为由,要求其承担侵害名誉权的责任。

广州互联网法院判决认为,张某等人发布的“差评”系对剧本杀服务的主观感受,不属于虚构事实,即使该商家的店铺排名因此降低也属正常经营风险,张某等人不构成侵权。该商家在微信公众号公开监控录像并称可提供全程录像,侵害了张某等人的隐私权,未经张某等人同意公布其微信账号信息,侵害了张某等人的个人信息权益,故判令该商家立即停止公开监控录像,删除“可向公众提供全程监控录像”表述及张某等人的微信账号信息,在微信公众号发布致歉声明,并向张某等人赔偿精神损害抚慰金。

面对企业单方面不合理调岗降薪,员工如何应对结果大不同

遭遇“任性”调岗 消极怠工吃大亏

本报记者 吴泽思 本报通讯员 马安妮

调岗降薪是劳动合同履行过程中,经常引发劳动争议的事项。在企业看来,作为用人单位,对员工调岗降薪是行使人事自主管理权的需要和体现;一些员工认为,所谓岗位不符合实际情况,其实是用人单位想要解除劳动合同的表现。

当遭遇调岗降薪,员工应当如何做才是最佳选择?

从经理降为保安员,工资每月少4000元

被告告知调岗降薪后,家住新疆塔城市的王某文以消极怠工的方式应对,丧失了部分应得的权益。

王某文原是新疆塔城市某保安服务公司经理。2020年12月,该保安服务公司免去了王某文的经理职务,并将其调整至保安员岗位工作。2020年12月、2021年1月,王某文以其他保安公司代理人的名义先后与两所学校签订《保安服务合同书》,其原单位得知后做出解除劳动关系决定书。

该案经过一裁两审,新疆维吾尔自治区伊犁哈萨克自治州塔城地区中级人民法院认为,塔城市某保安公司将王某文从经理降为普通保安人员,并将其劳动报酬从6600元降至2600元,显然不符合劳动合同的约定。但王某文应当采取正当理由维护合法权益,不能以免除职务为由脱岗旷工,消极怠工。并且,王某文与其他保安公司建立劳动关系,违反了用人单位的劳动纪律和规章制度。因此,塔城市某保安公司与王某文解除劳动合同的行为应为合法解除。

最终,法院判定塔城某保安公司支付王某文2020年1月至11月的奖金9163元,驳回王某文其余诉求。

单方面调岗,员工不必无条件服从

同样面对企业单方面调岗,董某翔理性对待,最终讨回了自己的合法权益。

董某翔在2019年被调入新疆某岩土公司,任综合管理部副经理。在双方签订的劳动合同中表明:“甲乙双方约定劳动合同履行地A类,属于建筑类施工企业,因工作流动性强,工作地点随工程项目变动,合同履行地因

工作需要而变动,具体地点不在合同内单独约定……”

2021年1月22日,该公司决定将董某翔调离乌鲁木齐市机关综合管理部工作岗位,调整到重庆市巫山县某工程项目部任三级科员,并要求董某翔在通报之日起5日内务必到岗报到。

董某翔对此不认同。半个月后,该公司给工会提供情况说明“截至目前董某翔并未到巫山县某工程项目部报到,已连续旷工15日以上”。隔天,公司给董某翔出具了《解除或终止劳动合同(关系)证明书》,并拒绝给予任何补偿。

该案诉至法院后,法院认为,虽然双方合同约定了岗位调整,但该公司将董某翔从一个城市调整到另一个城市,不符合合同约定工作地点随工程项目变动、工作需要而变动的要求,已经超出了纯粹工作岗位调整的内容。在董某翔不同意的情况下,公司将其调离机关综合管理部岗位,调整为三级科员的行也不符合合同规定。公司认定董某翔未到岗行为属于旷工,不符合法律规定。公司没有与董某翔协商一致,单方面调岗,董某翔

有权拒绝。

最终,法院判定新疆某岩土公司违法解除劳动合同,应支付董某翔赔偿金。

调岗需要与劳动者协商一致

陈某郡与新疆某银行签订了无固定期限劳动合同,约定工作岗位根据岗位协议确定,之后又签订了《岗位协议书》明确其岗位为该银行运营管理部信息科技岗。

去年,该银行以“陈某郡不能胜任目前工作岗位,需进行调整”为由,将他调整到营业部,并要求其在三日内到岗。陈某郡不同意,向人力资源部发送了“不同意调岗”为标题的邮件,当日得到回复称“岗位调整为党委研究作出”。陈某郡诉至法院。

法院认为,新疆某银行并未提交证据证明陈某郡调整岗位是因其工作能力问题,仅凭该单位党委决定,不符合调岗条件。

新疆四维律师事务所律师王婷提醒:“公司调岗需要与劳动者协商一致,未经劳动者同意,不得私自调岗。私自调岗的,劳动者可以申请劳动仲裁或起诉,切不可消极怠工,以不上班对抗单位。”