

超龄劳动者职业安全如何保障? 外卖小哥“超长待机”何时休? 专家呼吁——

# 劳动者基本权益保障规则亟待更新

本报记者 张菁

工时、休息休假、工资、职业安全健康……一直以来,这些与劳动者基本权益息息相关的问题受到社会广泛关注。尤其是随着技术的不断进步和经济社会发展,现行法律法规中的一些规定已不适应劳动者现实需求,亟须进行完善。

近年来,推动基本劳动标准立法在理论与实务界呼声不断。近日,在中国社会法学研究会劳动法学分会与中国劳动关系学院法学院联合主办的“基本劳动标准立法暨《基本劳动标准法(专家建议稿)》”研讨会上,多位专家学者提出,基本劳动标准法是规定最低劳动条件的法律规范总和,对于维护劳动者基本劳动权益,构建和谐劳动关系具有重要意义。

## “旧、低、散、缺”问题待解决

去年的全国两会上,有代表提出“废止探亲假”的建议,理由是,这项1981年出台的规定太过陈旧,大量非公企业没有被涵盖,而且很多人没有享受到。

记者查阅发现,在我国劳动法律体系中,像这样分散于各个文件中的陈旧规定还有很多;劳动者因父亲去世请假8天被辞退,让1980年出台的3天丧假制度引起争议;病假制度是1995年的规定……

“我国现行关于基本劳动标准的法律规则存在旧、低、散、缺等问题。”中央财经大学教授沈建峰解释说,工时、工资等主要基本劳动标准制度都形成于上世纪90年代中期之前,已经不适应当前协调劳动关系的需要,且

## 云南高院发布典型案例

### 利用未成年人运毒被从严惩处

本报讯(记者黄榆)6月1日,云南省高级人民法院发布了8起未成年人权益司法保护典型案例。在其中一起案例中,被告人利用未成年人运输毒品,被从严惩处。

据悉,被告人夏某某指使刘某(时年不满16周岁,不负刑事责任)运输毒品,刘某又邀约钟某某(16周岁)参与。在夏某某的安排下,刘某接取大量毒品并进行运输,钟某某负责联系运送毒品车辆及接应毒品,3人先后被抓获。法院审理认为,夏某某利用未成年人运输毒品,主观恶性深、人身危险性大,应依法从重处罚。目前,夏某某死刑判决已被最高人民法院核准,钟某某被判有期徒刑11年。

此外,为助力涉罪未成年人“无痕”回归社会,法院对部分案件中的未成年人犯罪记录予以封存。在发布的一起案例中,已满16周岁未满18周岁的小陈明知他人利用信息网络实施犯罪,仍办理了银行卡及电话卡出售给他人,非法获利3000余元。经查,其银行卡被用于电信网络诈骗犯罪,法院以帮助信息网络犯罪活动罪判处小陈有期徒刑8个月,缓刑1年,并处罚金。判决生效后,法院向小陈及其法定代理人、检察院、公安机关送达了《未成年人犯罪记录封存通知书》,尽可能降低轻罪前科对其回归社会的影响,希望促使其悔过自新、重回正轨。

2018年至2022年,云南省各级法院实现少年法庭全覆盖;发出家庭教育指导令380份,人身安全保护令423份;深入开展家事审判改革,推动少年审判、家事审判融合发展,审理涉及未成年人抚养、抚育、监护等方面的民事案件1.8万余件。

农民工在建筑工地受伤,建筑公司却拒绝为其申报工伤

# 老板通过个人发工资就能不认劳动关系?

本报记者 赖志凯

入职某建筑公司的农民工张涛(化名),入职后由老板陈某每月以现金或微信转账形式发放工资。2021年4月17日,张涛在工作时不慎从梯子上坠落摔伤,建筑公司不认可与张涛之间存在劳动关系,拒绝为张涛申报工伤。

在北京市总工会的帮助下,经历了一年多一裁两审程序后,张涛终于拿到了期盼已久的终审判决书。判决最终认定了他与单位存在劳动关系,使他得以申报认定工伤。

张涛于2018年3月经朋友介绍,认识了某建筑公司老板陈某并入职该公司,岗位为建筑彩钢施工人员,双方未签订劳动合同。入职后由陈某统一安排住宿,工作地点不固定,全由老板根据施工进度安排。工资标准一天350元,每月10500元,由陈某以现金或微信转账形式发放。

## 阅读提示

在一场研讨会上,专家指出,我国现行关于基本劳动标准的法律规则存在陈旧、位阶较低等问题,同时,超龄劳动者、新就业形态劳动者等群体的权益保障期待关注。专家呼吁推动制定基本劳动标准法,这对保护劳动者基本权利,构建和谐劳动关系意义重大。

许多具体规则都是部门规章,位阶较低,强制力不够。

同时,沈建峰说,目前,我国基本劳动标准的规则均散见于各类法律法规、行政法规以及政策文件中,缺乏体系性,且规则之间还存在协调配合问题。“像病假规则,非标准工时规则等仍没有具体法律规则,而是靠文件在运行,这些问题都亟须一部系统性的基本劳动标准法来解决。”

会上,多位专家提出,从劳动法律体系现状来看,基本劳动标准领域缺乏综合性立法,也没有高位阶的并行法,这会影响到劳动者基本权利的保障。

## 特殊群体权益保障期待关注

前不久,60岁快递分拣员在工作岗位猝死能否算工伤的问题受到社会广泛关注,让超龄劳动者权益保障的“空白地带”再次进入公众视野。

事实上,当前,包括新就业形态劳动者在内的许多灵活就业人员,还面临着无法享受劳动法律保护的困境。

会上,有专家提出,基本劳动标准法是保护他们基本权利最直接且有效的途径,该法应当适当扩大适用范围,并设置专章,将这些特殊群体纳入其中进行保护。

除了特殊群体,随着数字技术的不断进

步,远程办公、共享用工等特殊用工方式也越来越普遍。但是在实践中,劳动者也经常遇到加班时间如何确定、发生工伤如何认定等问题。

沈建峰认为,虽然由于技术和用工关系属性等原因,这些特殊群体和特殊用工方式无法适用传统劳动关系的劳动基准规则,但是他们也应享受到必需的底线性保障。

“基本劳动标准法应在结构和内容上顾及数字时代、特殊群体、特殊时期的劳动基准等特殊问题,回应理论和实践的新变化。”中国劳动关系学院法学院执行院长肖竹说。

此外,肖竹提示到,数字时代,科技化用工管理的手段对劳动者人格产生侵害的可能性有所提升。她认为,当前,加强人格保护已成为劳动者的新需求,基本劳动标准立法应对特殊用工场景下劳动者的生命健康权、名誉权、隐私权与个人信息保护、职场性骚扰等予以特别规范。

## 推进基本劳动标准立法正当其时

“基本劳动标准法在劳动法律体系中具有强制性、底线性和基础性作用。”中国法学会副会长兼秘书长、中国社会法学研究会会长张鸣起说,推动制定基本劳动标准法,这对保护劳动者基本权利,构建和谐劳动关系意

义重大,也是当务之急。

作为此次研讨的《基本劳动标准法(专家建议稿)》草拟团队负责人,肖竹认为,在立法结构上,基本劳动标准法首先应以标准劳动关系为适用场景,分章规定工作时间、休息休假、工资、职业安全健康等一般性劳动基准法律规范。其后,应将女性劳动者、未成年工与童工、残障劳动者、高龄劳动者、学生工等纳入“特殊群体劳动者保护”专章,将远程办公、平台用工等纳入“特殊用工方式的劳动基准”专章,适用不同于一般性劳动基准的特殊规则。

“基本劳动标准法应当是强行法。”沈建峰认为,作为强行法,用人单位和劳动者等当事人都不能随意对其规则作出调整。此外,应明确基本劳动标准规定的是底线性规则,劳动合同、集体合同的内容应在此标准基础上进行优化和提升。

针对灵活就业人员劳动基准的法律设计,上海财经大学法学院教授王全兴认为,基本劳动标准立法应当注意预留规制空间,参照正规就业的基本劳动标准内容,指引灵活就业人员适用,同时作出必要的差异性保护规定。

在实操层面,北京市劳动与社会保障法学会副会长、德恒律师事务所高级合伙人王建平建议,基本劳动标准法是实操性的法律,且是底线性保护,要考虑如何能更好落地。因此,条款不应过于抽象、理论,要能够被实务操作当中直接引用、处理问题。

会上,有专家建议,作为强制性和底线性法律,基本劳动标准法应加强和细化监督检查的规定,同时明确规定工会在劳动基本标准制度执行中的监督权利和监督手段,保障该法的有效执行。

## 法问

### 房东租期内卖房子租户必须搬走吗

本期主持人:本报记者 赖书闻

读者来信

编辑您好!

今年1月初,我承租了张家的房子并签订《房租租赁合同》,约定租期为5年。4月中旬,张家要求我搬离该房屋,理由是他急需用钱,于是将房屋出售给了李某。

我在外地工作,父母与护工一同居住在该房屋内,短期内无法搬离。期间,李某多次要求我父母搬离房屋。随后,李某将房子过户给了李某。

因此我想咨询,在这种情况下,我此前所签订的租赁合同是否仍然有效?李某要求我父母搬出该房屋是否合理?如果不搬离,之后的租金又该向谁支付呢?如果他们强行将我的父母赶出,我们又该如何保护自己的合法权益呢?

海口 曾先生

为您释疑

曾先生您好!

民法典第725条规定:“租赁物在承租人按照租赁合同占有期限内发生所有权变动的,不影响租赁合同的效力”。据此,即便李某将房屋出售并已完成过户,您此前签订的《房屋租赁合同》仍然具有法律效力,您依然有权在该租赁合同约定的范围内继续承租该房屋。

此外,您与李某签订了《房屋租赁合同》,享有在合同约定的范围内居住、使用李某房屋的权利,也负有向李某支付房屋租金的义务。因此,您应当依照合同约定,继续按期、足额地向李某支付房屋租金,避免因逾期支付房屋租金致使李某解除该租赁合同的情况出现。

如李某或李某强行将您或您的父母赶出,根据民法典第577条“当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定的,应当承担继续履行、采取补救措施或者赔偿损失等违约责任”之规定,您可以向李某主张继续居住在房屋内,并且要求李某排除李某对您和您父母使用该房屋的干扰及妨碍;如李某、李某在强行将您和您的父母赶出该房屋的过程中给您或您父母造成了人身、财产损害,您可以诉至法院,要求他们承担相应赔偿责任。

海南昌宇律师事务所律师 郭乾

### 员工突变CTO不是馅饼是陷阱

本报讯(记者张伟杰 通讯员刘晓静)本是普通员工,突然有一天,有人说只需十万元就能做老板,但把钱投进去后,不仅没有“躺赢”,连工资都打了水漂。6月6日,记者从北京市通州区人民法院获悉了这样一起案件。

李某是一名健身教练。2021年5月,李某的前同事张某前来拜访,称其现为某科技公司大股东,正与该科技公司共同经营健身房,邀请李某去做教练并一同入股。李某便和张某签订《参股协议书》,约定李某出任首席技术官(即CTO),出资30万元持有该公司门店25%的股权。李某需一次性出资10万元,剩余20万元分为36期,每月在工资里扣除。

协议签订后,李某依约向张某转账10万元。在之后的一年里,李某每月从李某工资里扣除5500元作为出资款,仅向李某发放基本生活费,扣款共计66000元,却从未分红。李某询问后才发觉,张某并非该公司股东。于是李某将张某及该科技公司诉至法院,要求解除《参股协议书》,张某退还股权出资款16.6万元及利息,并要求该科技公司承担连带责任。

该科技公司认为,其并非该案合同当事人,此外,李某并非该科技公司股东,李某缔约时存在严重疏忽、懈怠情形,应自行承担后果。张某未出庭应诉。

法院认为,当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定的,应当承担继续履行或赔偿损失等违约责任。李某与张某签订《参股协议书》后,李某给付张某10万元并履行了相应的合同义务,结合已查明的李某并非某科技公司股东的事实,涉案《参股协议书》已不具备实际履行条件,故对于李某要求解除合同的诉讼请求,依法予以支持。关于李某要求张某退还股权出资款16.6万元及利息的诉讼请求,结合李某举证及协议书的实际履行情况,依法予以支持。对于李某要求某科技公司承担连带责任的诉讼请求,依据不足,不予支持。最终,法院判决解除《参股协议书》,张某退还李某股权出资款16.6万元及利息。

因第三人侵权构成工伤

### 职工可获得双重赔偿

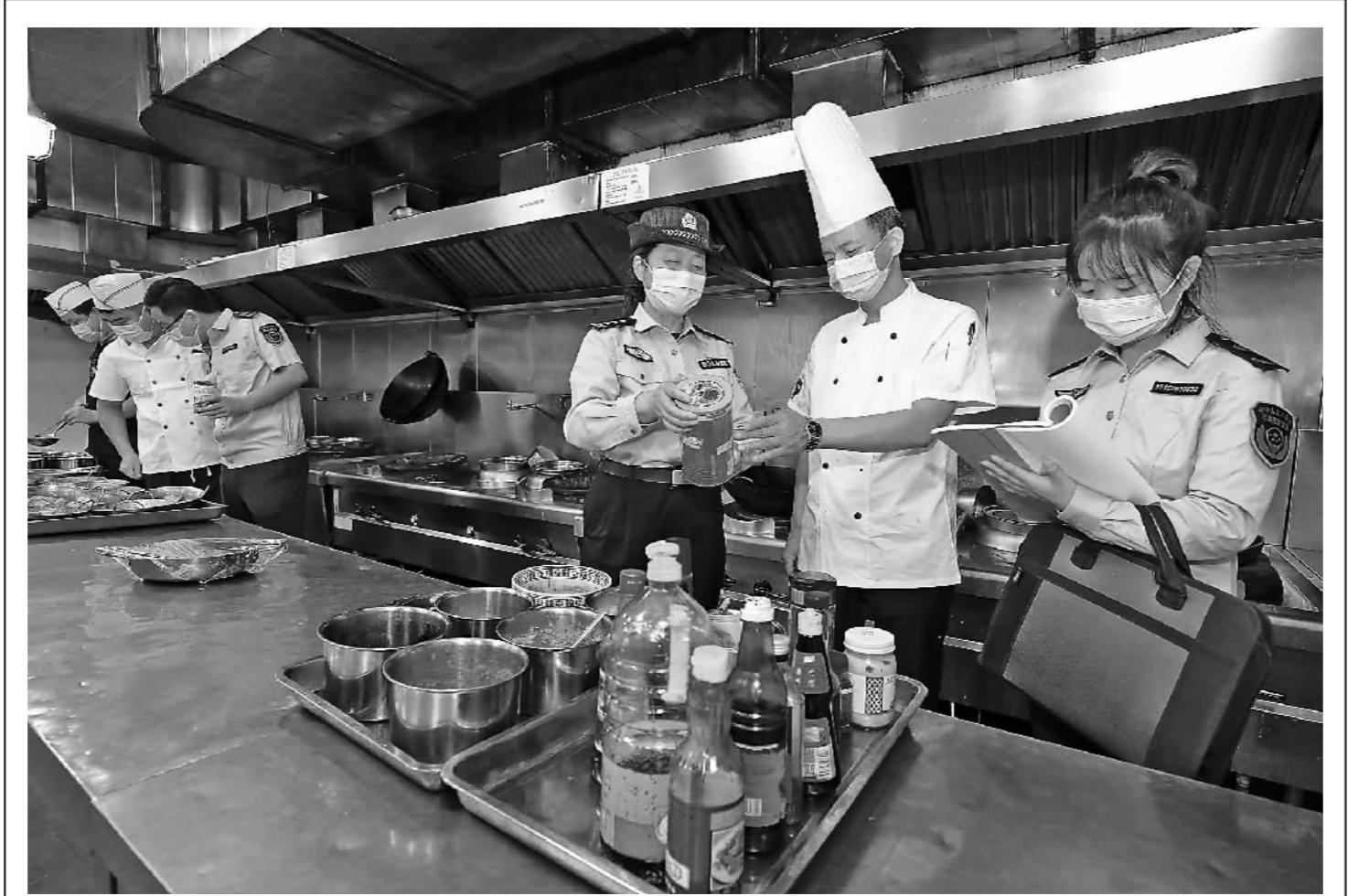
本报讯(记者李国)职工邹某在上班途中因交通事故受伤,领取工伤保险待遇后,对方车主及相关保险公司拒绝支付误工费等相关费用。日前,法院判决邹某可获得双重赔偿。

2021年11月,邹某驾驶小型客车与驾驶摩托车直行的邹某相撞,邹某受伤。交警部门认定邹某承担事故全部责任,邹某受伤后随即被送往医院治疗。经人社部门认定,邹某应获得工伤保险待遇。2022年4月,邹某所在单位在其工伤期间,按照单位工伤待遇向邹某发放了工资。此后,邹某要求邹某及承保事故车辆的保险公司赔偿医疗费等损失费用。因双方协商未果,邹某诉至法院。

法院经审理认为,侵权责任是行为人因侵害他人权益所应承担的民事赔偿责任,而工伤保险待遇系劳动者因遭受工伤享受的社会保险待遇,侵权人的侵权责任不因受害人获得社会保险而减轻或者免除。一审法院判决部分支持了邹某关于误工费请求,对邹某及保险公司关于误工费的抗辩意见不予采纳。

保险公司不服,提起上诉。今年4月,重庆市第一中级人民法院依法作出二审判决:驳回上诉,维持原判。日前,经申请执行后,邹某获得相应赔偿。

“误工费系民事赔偿项目,属私法领域,停工留薪期工资属于工伤保险待遇,属公法领域,两者不宜径行替代。”重庆铜梁区法院民一庭庭长王欣说,误工费与停工留薪期工资的立法目的、价值取向、保护范围及适用条件等均有明显不同,现行法律亦未禁止工伤职工同时享受工伤保险待遇和人身损害赔偿。因此,劳动者因第三人侵权构成工伤的,可获误工费和停工留薪期工资双重赔偿。



6月5日,执法人员在一家考生接待酒店后厨食品安全进行检查。高考临近,安徽省安庆市公安局大观分局、大观区市场监督管理局联合开展“护航高考”食品安全专项执法检查。此次检查以学校食堂、考生食宿酒店及周边食品经营单位为重点对象,检查从业人员健康管理、食品采购、贮存、加工、餐饮具清洗消毒等重点环节,全面开展食品安全风险隐患排查,全力保障高考期间考生的饮食安全。

本报通讯员 江胜 摄

## 守护考生 “舌尖上的安全”