

从“困在系统里”到劳动者隐私保护,再到智能化劳动“机器换人”,数字技术的发展给劳动法治和劳动者权益保障带来新的机遇与挑战

数字时代,法律如何回应劳动者新期待

本报记者 张菁

眼下,我们正大踏步地迈入数字时代。在享受着数字技术发展为人们生产生活带来极大便利的同时,算法歧视、个人信息保护、隐形加班、隐蔽雇佣等劳动领域的新现象、新问题不断涌现,迫切需要法律与时俱进对其进行治理,维护社会发展秩序。

在近日由中国社会法学会主办的“数字时代社会法:理论创新与制度建设”专题研讨会上,与会专家学者、专业人士聚焦技术变革、社会发展背景下社会法领域的前沿问题,探讨在数字时代应如何重塑劳动法律秩序,更好地保障劳动者权益。

劳动者权益保障面临新挑战

近年来,“查看员工手机找‘内奸’”“监控办公电脑、工作手机”“下班紧盯微信算不算加班”等社会热点事件频出。这背后,隐含着数字时代背景下,劳动数字化给劳动者权益保障带来的新挑战。

“这其中,涉及社会方式和利益格局的调整,数字技术的发展在为人们生产生活提供更多便利和更高质量技术支撑的同时,也出现了算法歧视、个人信息泄露、大数据杀熟等影响人们生产生活和社会和谐发展的一些问题。”中国法学会副会长、中国社会法学会会长张鸣起在发言中说。

中国社会法学会副会长、中国社会科学院法学研究所副所长、研究员谢增毅认为,数字化对劳动者权利的影响包括对传统权利的挑战和对新型权利的需求,前者包括职场大量使用电子设备等对劳动者健康权的影响,线上随时接受工作任务指令对劳动者

阅读提示

数字时代背景下,算法歧视、个人信息保护、隐形加班等劳动领域的新现象、新问题不断涌现。同时,新型劳动用工问题使现行劳动法律出现了不适应。专家学者表示,应塑造数字时代的法治秩序,调和多元的社会关系,更好地保障劳动者权益。

休息权的影响等;后者包括对劳动者个人信息权益等的需求。

据不完全统计,我国2021年互联网平台带动提供共享服务的劳动者人达9000万人,这个庞大群体的权益保障问题一直备受各方关注。会上,多位专家以新就业形态劳动者合法权益为典型,探讨了平台用工的保护力度、保护手段等亟待解决的问题。

上海法院数字经济司法研究与实践基地主任、嘉定区人民法院院长顾全通过长期司法实践总结出,在众多互联网平台用工中,外卖平台的业务切割程度和去劳动关系化程度最高,部分行业用工链条过长,用工不规范问题突出,这直接增加了劳动争议案件中诉讼主体的数量和案件审理难度。

此外,数字化用工下的关系认定、劳动基准、社会保险等问题也是被频繁讨论的热点问题。

现行劳动法律“药不对症”?

数字时代带来的新型劳动用工问题,使现行劳动法律出现不适应。在中国社会法学会常务副会长、中国人民法院法学院教授林嘉看来,以平台为代表的市场主体在互联网生态中处于相对强势的地位,“这可以称为‘数字权力’,使平台与个人之间呈现为不平等关系”。

“劳动法中基本没有专门针对劳动者隐私

、数据等保护的专门规定。”中国劳动关系学院法学院院长沈建峰解释说,遇到这类问题只能适用一般民事法的规定,而一般民事法律解决的是平等关系双方的交往规则,不能顾及劳动关系中劳动者与用人单位力量失衡的特殊性。

关于线上办公、远程办公等数字时代新型工作方式中的劳动法律问题,沈建峰认为,劳动法律针对的是工业化生产中的用工模式,没有考虑数字时代工作地点、时间的灵活性和随时可及性。

在平台用工中,劳动者与平台的法律关系一直是近年来理论和实务界争论的焦点问题。“以数字技术为支撑,就业方式弹性化、法律关系的复杂化是新就业形态的显著特征。”谢增毅表示,数字化使劳动法律的调整对象、调整方式、权利体系都面临挑战,需要进行改革创新。

顾全认为,新就业形态呈现出明显的去劳动关系化、从属性弱、灵活性强的特点,我国劳动法律制度虽然在立法上倾斜保护劳动者,但是较为刚性,全有或全无的保障模式并不适合新就业形态。

“平台用工因其创新性而对现行劳动规范体系形成挑战。”中国社会科学院法学研究所社会法室副主任王天玉认为,现行劳动法律的调整范围能否持续扩张,以涵盖新就业形态乃至全社会各类劳动者的权益保障需求是其中的根本性问题。

重塑法律秩序保障劳动者权益

数字时代,应如何重塑劳动法律秩序,更好地保障劳动者权益?

张鸣起认为,应以社会整体利益为出发点和落脚点,引导新技术、新业态在法治轨道上有序发展,塑造数字时代的法治秩序,调和多元的社会关系。

“数字社会呼唤社会法之治。”林嘉表示,只有通过国家积极落实监管、保护义务,才能形成数字社会中平台与个人的利益平衡,通过多方协同共治,构建数字时代的和谐劳动关系。

针对个人信息保护、远程办公等数字时代的新问题,沈建峰认为,解决问题的根本方向是完善劳动法律。要引入劳动者隐私保护的特别规则,针对远程办公进行专门立法。在法律出台之前,应充分发挥集体协商的积极作用。

针对新就业形态劳动者的权益保障问题,多位专家认为,应把关注的重点从双方法律关系转向权益保障的法律责任分担上,通过细节化立法完善权益保障机制。

王天玉说,平台用工治理应着眼于构建“权益保障清单”,通过任务计量型劳动基准、突破劳动关系的集体协商、新业态职业伤害保障等配套制度实现底线保障,并随着劳动形态演进增设权益规范,逐步实现全方位保障和系统性治理。

“劳动数字化给劳动法律带来巨大挑战,但也注入了新的活力。”谢增毅表示,编纂劳动法典是完善法律体系的重要方式。未来,劳动法典中可设立“特殊劳动关系编”,回应劳动关系调整模式的改变;在“劳动基准编”中,应将数字时代的个人信息权益和离线权等新型权利纳入其中。

公司以违反规章为由解雇高管被判赔偿

《员工奖惩管理办法》未经法定程序不具约束力

本报讯(记者陈曦)高管所在部门业绩亏损,数次根据上级要求提交关于“业绩改善”计划的邮件后,拒绝再次回复。公司以其违反规章制度和劳动纪律为由将其解雇。福州市中级人民法院日前二审审结了这样一起劳动争议纠纷,认定公司属违法解除,应支付员工赔偿金。

1995年7月,梁某某入职福州某公司,先后任文员、副经理、分公司经理等职务。2020年7月10日起,梁某某与其上级主管就“业绩改善”问题进行多次邮件沟通。上级主管要求其针对上半年亏损,制订多项改善计划。梁某某回复后,主管要求其按要求再次回复。梁某某再次回复后,主管在邮件中又反复要求其回答“你负责什么工作、参与业务开发什么时候开始执行、亏损情况如何及如何可以改善”等问题。

回复数次之后,梁某某不再进行回复。公司以其“不服从主管的工作指派或工作安排”为由,按照《员工奖惩管理办法》规定,对其作出书面警告处分。

2020年8月17日,公司要求梁某某独自在会议室熟悉工作职责及员工手册等内容,其间梁某某全程浏览手机。两日后,公司按照《员工奖惩管理办法》给予书面警告。

2020年9月27日,因主管未批售奖励,梁某某向其发送邮件称,这些举动旨在逼迫自己离职,并将邮件抄送多名员工。公司以其违反《员工奖惩管理办法》中“人为制造矛盾、无中生有、造谣传播、干扰正常工作秩序”之规定,再次给予书面警告。

10月20日,公司作出《劳动合同解除通知》,称梁某某严重违反公司规章制度和劳动纪律。梁某某申请劳动仲裁,要求认定公司违法解除劳动关系并支付其赔偿金98万余元,仲裁支持其主张。公司不服,提起诉讼。

一审法院认为,本案中,该公司据以解除劳动合同的《员工奖惩管理办法》虽适用于集团下属分公司及站点的所有员工,但集团的规章制度未经本级用人单位民主程序转化,直接适用下属单位,不符合法律规定,故不具有约束员工行为的法律效力。

二审法院认为,梁某某已提供证据证明其存在通过微信等方式安排日常工作的情形,故在会议室浏览手机不认定为违反公司规章制度、劳动纪律。二审维持原判。

江苏

判决确认男职工护理假权益受保护

本报讯(记者王伟)江苏省高级人民法院日前发布2022年度江苏法院劳动人事争议十大典型案例,其中一例男职工护理假权益案引人关注。该案中,法院判决确认,男职工护理假权益依法受保护。

梁某于2021年5月入职某机械公司工作。2021年7月2日起,因妻子待产,梁某回老家陪产未再出勤。梁某之子于7月3日出生。7月20日,梁某回到该机械公司继续工作。后双方发生矛盾,梁某申请劳动仲裁,要求某机械公司支付护理假工资等。该机械公司主张梁某于2021年7月1日离职,后又重新入职,故不应支付护理假工资。劳动仲裁委终结审理后,梁某诉至法院。

法院经审理认为,根据《江苏省人口与计划生育条例》第24条规定,符合本条例规定生育子女的夫妻,女方在享受国家规定产假的基础上,延长产假不少于30天,男方享受护理假不少于15天。护理假是男性劳动者在妻子生育期间享受的有一定时间看护、照料妻子,为女性分担生育责任的权利。本案中,梁某因妻子待产回老家陪产护理,在护理假期间视为出勤,某机械公司应当照发工资,故判决某机械公司支付梁某15天护理假工资。

有关专家认为,在优化生育政策的背景下,男职工的护理假作为生育支持制度体系的重要组成部分,保障了男性履行家庭照料的义务。明确男职工的护理假期权益并予以保障,不仅能够提升劳动者的权益水平,更能够推进人口政策落地见效。

青岛

线上线下发放“工会法律服务包”

本报讯(记者杨明青 张婧 通讯员李冉)为方便企业职工了解学习工会法律等相关规定,自去年以来,山东省青岛市高新区总工会通过线上“打包”+线下“派送”的方式,为全区近200家已建会企业发放“工会法律服务包”,做到了园区建会企业全覆盖,服务职工无死角。

据了解,“工会法律服务包”主要涵盖集体协商资料、企业工资(薪酬激励)集体协商“一样本两指引”资料、工会劳动法律监督资料三部分内容,以及工会法律咨询热线。此外,青岛高新区总工会按照工会劳动法律监督委员会会定的流程和要求,制作出图文并茂的“成立流程指引”,让相关法规规定、政策文件更加生动地“活起来”在基层工会中。

线上,青岛高新区总工会通过工会微信工作群、工会邮箱,将电子版“工会法律服务包”一键打包发送到基层企业;线下广泛开展“劳动用工法治体检”活动,组建专业律师团队,对企业劳动用工的现状进行评估,并发放纸质版“工会法律服务包”,共服务企业300余次,以其专业的法律“小贴士”和贴心的对接服务,得到了企业和职工的一致好评。

黑龙江鸡西

以优良法治营商环境促民企健康发展

本报讯“感谢政法机关的积极作为,更加坚定了企业投资兴业的信心和决心。”这是一位来自黑龙江鸡西市滴道区煤炭企业负责人的话。随着以王某为首的恶势力犯罪集团受到法律的审判,一个跨省区敲诈勒索煤企的重大涉恶犯罪组织被成功打掉。今年年初以来,鸡西市坚持“加减乘除”工作法,为该市经济社会高质量跨越发展提供坚强有力的政法保障。

2023年以来,鸡西市委政法委组织该市政法机关开展集中清理民营企业涉法涉诉问题专项攻坚行动。为确保专项攻坚持行动取得实效,牵头成立了由相关部门协同参与的组织机构,大力开展向民营企业征集问题线索的专项行动,对于重点案件线索,强化推进举措,确保查深查透。

该市政法机关充分发挥职能作用,对侵害企业合法权益、破坏营商环境的违法犯罪坚持“零容忍”。今年以来,成功打掉恶势力犯罪组织2个,破获各类经济犯罪案件126起,挽回经济损失4398.92万元。鸡西市两级法院建立了拒执犯罪应移尽移工作机制,实现拒执犯罪线索移送率达100%。

(陈昊鹏)



云端“普法情景剧”

5月12日,河北省秦皇岛市海港区一家律师事务所内,普法情景剧《职场女性的维权之路》正在拍摄。近年来,海港区司法局积极优化整合法律服务资源,不断创新普法宣传载体,丰富法治文化宣传内容,充分借助现代信息技术和传播媒介,以“短视频+直播+情景剧”等形式推出普法作品,以群众喜闻乐见的方式,用群众身边事教育身边人,让“沉浸式”普法进万家。

曹建雄 摄/人民图片

视频平台会员提前半小时到期引争议

法院判令付费会员期限涵盖该自然日全部时间

本报讯(记者卢越)目前,许多互联网平台推出了付费会员模式,承诺消费者按期购买会员可以获得相应期限内平台更全面或更优质的服务。但如果会员服务协议对服务到期时间仅规定到某日,消费者的会员权益究竟应该在当天何时过期呢?近日,北京互联网法院审结了这样一起案件,判令被告公司向原告的账号提供VIP会员权益一日。

2021年6月9日20时46分48秒,原告石某在被告公司运营的视频平台付款开通了为期一个月的VIP会员服务。2021年7月9日23时28分,石某想要使用该会员权益时,被告知其会员权益已到期终止,无法使用。

石某认为,根据涉案《VIP会员服务协议》及被告官网中的会员期限说明,有理由相信该会员权益的截止日期为2021年7月9日24时,公司提前单方面终止合同构成违约。于是,石某将该公司诉至法院。

该公司称,在用户购买会员过程中,被告已通过《VIP会员服务协议》和查看会员中心订单的方式明确告知用户会员有效期的计算及查看方式。石某选择购买一个月会员服务,对应的服务期限为一个自然月,即到整月截止日与开通时间点相对应的时间点,被告已履行完毕服务协议,不存在违约行为。

法院经审理认为,涉案《VIP会员服务协议》是被告预先拟定并面向众多VIP会员重复使用的条款,VIP会员对于该协议只能接受或拒绝,因此该协议属于格式条款。

该《VIP会员服务协议》约定,“您的VIP会员服务的服务期限以您自行选择并支付相应会员费用对应的服务期限为准,自您成为VIP会员之时起算……VIP会员服务期限自当前服务周期届满之日起终止”。被告官网中关于会员有效期的说明为“开通一个月的会员的有效期是:从您开通会员当天开始,到下月同一时间截止(例:7月28日开通

会员,有效期为:7月28日-8月28日)”。双方产生争议的焦点在于会员服务结束的时间应为2021年7月9日20时46分48秒还是该日24时。

法院认为,会员权益应涵盖该自然日的全部时间。其次,涉案会员服务协议属于格式条款,在存在两种解释时,应按照有利于非格式条款提供方进行理解。此外,被告在其网站的“帮助中心”中对于会员有效期的说明,虽然不是涉案会员服务协议中的内容,但是也具有对相应格式条款进行解释的效果。由于“到期时间”的提示在用户充值成为会员后方可查看,不能视为在合同成立之前已经明确告知用户的內容。综上,被告提前结束向原告提供会员服务的行为构成违约,应承担相应的违约责任。

法院判令该公司向原告石某的账号提供VIP会员权益一日,驳回原告石某的其他诉讼请求。目前该案判决已经生效。