

■劳动时评

司法就应对“职场碰瓷”当头棒喝

□张智全

“职场碰瓷”不仅影响企业的生存发展，扰乱和谐的劳动关系，也容易造成劳动仲裁和司法资源的浪费，破坏营商环境，司法作为社会公平正义的最后屏障，就应对其依法当头棒喝。

广东省高级人民法院日前发布劳动争议十大典型案例。这些案例涉及劳动报酬、年休假、经济补偿等内容，涵盖传统劳动争议、新业态用工纠纷以及疫情防控期间劳动者合法权益保护等。其中最为引人注目的是，康某“职业碰瓷”诉某家具厂劳动争议案入选劳动争议十大典型案例。（5月13日《工人日报》）

法院审理查明的事实显示，

康某2018年9月3日入职某家具厂后，在实际工作时间仅有3天的情况下，便被违法解除劳动关系为由提起诉讼，要求家具厂支付赔偿金等近14万元。而在此前，康某自2013年以来，先后在江西赣州、福建莆田、深圳、广州、东莞、惠州、中山、江门等地参与了近30件案件的诉讼。其中仅2018年，其在中山地区劳动仲裁机构以及法院提起的诉讼达10件。康某“碰瓷”后通过提起诉讼的手段来谋取非法利益，不仅严重损害了所供职企业的利益，也妨碍了民事诉讼，法院依法驳回其诉讼请求并对其罚款5万元，彰显了司法对“职场碰瓷”的“零容忍”，值得充分肯定。

所谓“职场碰瓷”，是指一些专钻企业劳动管理漏洞的职场

“碰瓷人”，采取故意不签订劳动合同、伪造个人签名等一系列不诚信行为，意图通过向仲裁部门申请仲裁或向法院起诉的方式，获得双倍工资、经济补偿金等。在本案中，康某为谋取非法利益而处心积虑地向法院提起诉讼，即是典型的“职场碰瓷”，已僭越了法律底线，被法院依法惩治，也就自在法理中。

一些不劳而获之徒热衷于“职场碰瓷”，冲着的无非是一个“利”字，而法律更多倾向于保护劳动者权益的制度设计，又让这种不诚信的逐利行为有机可乘。根据《劳动合同法》，用人单位未签合同的，需要承担二倍的工资赔付，这无疑让一些人看到非法逐利的空间。出于保护劳动者权益和减轻劳动者维权成本之目的，目前劳动仲裁已取消了收

费；即便“碰瓷者”提起诉讼，法院也只是象征性地收取5元或10元不等的诉讼费，其违法成本几乎忽略不计。加之仲裁司法部门在处理此类纠纷时，往往出于定分止争的考量，更多对劳动者予以倾斜性保护，无形中诱发了不诚信者的群起效仿，以致“职场碰瓷”形成了完整的灰色利益链。

“职场碰瓷”不仅影响企业的生存发展，扰乱和谐的劳动关系，也容易造成劳动仲裁和司法资源的浪费，破坏营商环境，司法作为社会公平正义的最后屏障，就应对其依法当头棒喝。一方面，司法要切实对该类劳动争议纠纷强化证据审查，对“碰瓷者”明显有悖常理的所谓证据去伪存真，在查清事实的基础上，依法不纵不枉地对其非法获利的

不法行为果断亮出惩戒利剑。

另一方面，鉴于“碰瓷者”提起的诉讼已违背了诚信诉讼原则，且在事实上妨碍了民事诉讼，司法应对其依法施以训诫、罚款和失信惩戒等惩罚，让其面对败诉和伴随其中的其他严厉处罚等沉重代价得不偿失。如此，才能有利于规制权利的滥用，平等保护劳动关系双方的合法权益，确保劳动市场的风清气正。

当然，“职场碰瓷”行为的多发，客观上也与企业用工不规范所导致的管理漏洞密切相关。因此，在对“职场碰瓷”依法当头棒喝的同时，也要对企业执行《劳动合同法》时刻意打“擦边球”的不规范用工行为依法惩处，倒逼企业规范用工。如此双管齐下，“碰瓷者”才能真正无隙可乘。

■每日图评

从“国潮风”看老字号守正创新

汉服巡游、古风舞蹈表演、牙雕和打金技艺展示、点心现场制作、国潮舞蹈表演……北京路步行街变身非遗传承一条街，50余家老字号、上千老字号品牌云集“国潮活力区”。日前，2021年全国“老字号嘉年华”暨广东步行街（商圈）促消费活动启动仪式在广州正式拉开序幕。记者了解到，本次启动仪式以“国潮国货品质生活”为主题，50余家老字号品牌、非遗品牌及“一带一路”沿线国家特色产品参展，其中中华老字号品牌26个。（5月13日《广州日报》）

老字号的重要性不言而喻，除了悠久的历史、独特的商业文化、历代相传的手艺，更是一个民族和国家留下的宝贵经济和社会价值。市场在变化，消费者也在变化。老字号应传承弘扬传统文化，走上创新之路，这样才能把招牌越擦越亮。近年来，许多传统的老字号品牌纷纷开发创新型产品，或以跨界合作的方式为自身“减龄”，获得了年轻人群的认可与追捧。

老字号变新国潮，产品和渠道要创新，但一定要守住传统手艺的“根”。时下，“互联网+



持续发力，创意营销花样百出，为老字号传承发展带来了更多可能性。要通过老字号业态提升，政策扶持支持老字号企业“走出去”，打造产品宣传平台提升老字号品牌认知度，推动老字号与商旅文融合发展，加强老字号知

识产权的保护和宣传，推动老字号品牌的传承和发展等举措，促进老字号焕新。面对市场刮起的“国潮风”，老字号需要做的是让世代传承的精湛技艺与时俱进，既留住老顾客，又吸引更多新消费群体。 □吴学安

■长话短说

关怀受委屈的劳动者不能光靠“委屈奖”

“在服务过程中，以良好态度对待服务对象，是我们的本职工作，没想到还获得了公司奖励，这体现出公司对我们员工的理解和关怀。”日前，重庆美心红酒小镇招商部税女士就领到了景区发放的“委屈奖”。（5月12日《工人日报》）

员工在工作中受了客户、服务对象或管理对象的委屈，用人单位发放“委屈奖”，肯定是一番好意。所谓“瓜子不饱是人心”，“委屈奖”的数额虽不大，但体现了用人单位对员工的理解、爱护和支持，也能起到抚慰的作用，有助于受委屈的员工舒缓情绪和压力、平复心情、化解负面因素，以积极的心态面对相关的矛盾和问题，保持工作的理性输出，有助于维护工作大局。本质上，“委屈奖”是一种人力资源管理措施，是劳动激励机制的一种拓展形式。

然而，“委屈奖”也有其局限性，对于受委屈的员工而言，“委屈奖”固然有温暖、人性的一面，但“委屈奖”却不具有对外的影响力，不能实现“完全维权”，不能实现彻底的委屈安抚。鉴于这种局限性，用人单位关怀受委屈的员工不能光靠“委屈奖”。

对于让员工受委屈的失德行为或侵权行为、违法行为，用人单位不能仅发“委屈奖”了事，而是应该依据法律和公序良俗摆明立场，分清是非，给出向外的维权应对，该谴责的要谴责，该报警的要报警，该起诉的要起诉（或者支持员工起诉），该启动问责程序的要积极启动，根据员工受委屈的情节和后果，让相关对象付出对应的民事责任、行政责任乃至刑事责任。如此，才符合法律、道德要求和人力资源管理规律，才能从源头上化解让员工受委屈的痛点，给员工最到位、最有力的安慰，才能有效管理员工的情绪，充分调动员工的工作积极性。 □李英锋

■网评锐语

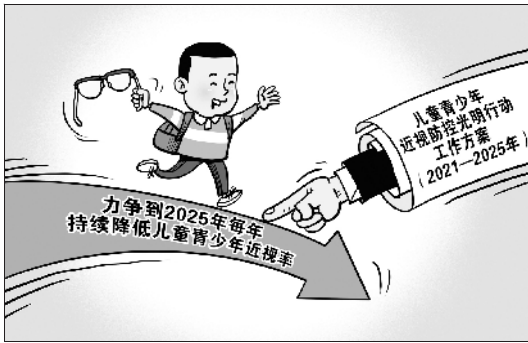
让“循环箱”真正“漂流起来”

廖卫芳：据媒体报道，北京市将在同城快递中推广使用“循环箱”等可循环使用的快递包装。北京市市场监管局网站近日发布《快递绿色包装使用与评价规范（征求意见稿）》，提出寄递企业宜优先选择可降解、可重复使用、易回收利用的包装。此举可以把一些快递包装箱进行收纳再反复利用，无疑是快递纸箱回收循环使用的一个好办法，值得各地大力推广。

对“关不掉的弹窗广告”治理要动真格

潘铎印：当前，弹窗推送已成为人们获取信息的重要方式，但也愈发成为各路APP恶意引流博眼球的工具。近日，国家网信办表示，将采取专项行动对弹窗推送乱象进行打击。治理“关不掉的弹窗广告”要动真格，要提高其违法成本，对违法弹窗广告进行精准打击，令其无处藏身。

■世象漫说



光明行动

记者11日从教育部了解到，教育部等十五部门近日联合印发《儿童青少年近视防控光明行动工作方案（2021—2025年）》，共同实施八个专项行动防控儿童青少年近视。（5月11日 新华社）

□朱慧卿

■有感而发

灵活就业者“青春饭焦虑”亟待纾解

灵活就业已经成为我国劳动者就业的新常态。由于灵活就业人员大多依靠平台，平台+个人这种新的就业形式在解决就业方面显现出前所未有的优势，与此同时，这个庞大的劳动者群体日益凸显的“青春饭焦虑”也成为职业痛点。平台经济从业者的高流动性，让从业者持续的技能“升值”变得困难。（5月12日《工人日报》）

毋庸置疑，快递小哥、外卖骑手、网约车司机、网络主播等约2亿名灵活就业劳动者撑起了零工经济新业态。“平台+个

人”相较于“公司+员工”，虽然增加了工作的自由性，但是这种灵活就业带来的不稳定性、技术含量低、没有职业前景等问题，也困扰着其从业人员。“青春饭焦虑”在这些劳动者群体中一定程度存在。

“青春饭焦虑”的背后暴露出的是多重短板。对此，首先，需要相关劳动法规的进一步完善。诚如报道显示，在灵活用工模式下，用工企业与灵活就业平台之间、灵活用工平台与工作人员之间均为合作关系，不受《劳动法》《劳动合同法》等规制劳

动关系的法律法规约束。于此，从法律上完善，从而让灵活就业人群的劳动权益更有保障，亟待行动起来。

其次，网络用工平台须切实负起责任。互联网平台在新职业从业人员劳动保障方面应主动承担起相应的责任。一些企业的做法就值得借鉴。比如，外卖平台“饿了么”正在同浙江省金华市开展互联网平台灵活用工从业人员的社会保障试点工作。目前该平台对骑手保障体系涵盖了骑手送单期间可能出现的各种意外，这无疑值得借鉴。 □杨李喆