

非法使用童工应承担哪些法律责任?

基本案情

个体包工头曹某承包了某商品楼项目中的部分墙体工程，村里的老乡找到他要求到工地打工，还带来了不满16周岁、辍学在家的小孙等6人。

起初，曹某只同意那些成年村民在工地干活。后来，碍于老乡情面，再加上用这些孩子开支较少，就将小孙等人留了下来。

过了半年，有人举报曹某违法使用童工。公安机关将曹某抓获，经法院审理，于近日以雇用童工从事危重劳动罪判处曹某有期徒刑1年，并处罚金1万元。

法律分析

所谓童工，是指不满16周岁与用人单位或者个人建立劳动关系，并从事有收入的劳动或者从事个体劳动的少年儿童。按照《劳动法》第15条规定：“禁止用人单位招用不满16周岁的未成年人。文艺、体育、特种工艺单位招用不满16周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。”

此外，国务院《禁止使用童工规定》第2条规定：“国家机关、社会团体、企业事业单位、民办非企业单位或者个体工商户

均不得招用不满16周岁的未成年人。禁止任何单位或者个人为不满16周岁的未成年人介绍就业。禁止不满16周岁的未成年人开业从事个体经营活动。”

新修订的、今年6月1日起实施的《未成年人保护法》第61条第1款规定：“任何组织或者个人不得招用不满十六周岁未成年人，国家另有规定的除外。”从上述规定可以看出，除文艺、体育单位按照国家规定可以招用不满16周岁的专业文艺工作者、运动员之外，禁止其他单位招用不满16岁的未成年人作为劳动者。

根据现行法律法规，非法使用童工者应当承担以下三类法律责任：

一是行政责任。

《劳动法》作为规范各种行业劳动力的基本法律，对于非法使用童工的行为规定了行政处罚的种类和执法部门，该法第94条规定：“非法招用不满16周岁的未成年人的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由工商行政管理部门吊销营业执照。”

《禁止使用童工规定》第6条规定：“用人单位使用童工的，由劳动保障行政部门按照每使用一名童工每月处5000元罚款的标准给予处罚；在使用有毒物品的作业场所使用童工的，按照《使用有毒物品作业场所劳动保护条例》规定的罚款幅度，或者按照每使用一名童工每月处5000元罚款的标准，从重处罚。劳动保障行政部门并应当责令用人单位限期将童工送回原居住地交其父母或者其他监护人，所需交通和食宿费用全部由用人单位承担。”“用人单位经劳动保障行政部门依照前款规定责令限期改正，逾期仍不将童工送交其父母

或者其他监护人的，责令限期改正之日起，由劳动保障行政部门按照每使用一名童工每月处1万元罚款的标准处罚，并由工商行政管理部门吊销其营业执照或者由民政部门撤销民办非企业单位登记；用人单位是国家机关、事业单位的，由有关单位依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予降级或者撤职的行政处分或者纪律处分。”

与此同时，那些为童工介绍就业者也需要承担法律责任。《禁止使用童工规定》第7条规定：“单位或者个人为不满16周岁的未成年人介绍就业的，由劳动保障行政部门按照每介绍一人处5000元罚款的标准给予处罚；职业中介机构为不满16周岁的未成年人介绍就业的，并由劳动保障行政部门吊销其职业介绍许可证。”第9条规定：“无营业执照、被依法吊销营业执照的单位以及未依法登记、备案的单位使用童工或者介绍童工就业的，依照本规定第6条、第7条、第8条规定的标准加一倍罚款，该非法单位由有关的行政主管部门予以取缔。”

二是民事责任。

无论是雇用童工，还是接收童工勤工助学、实习见习、帮工打杂等变相雇用童工行为，均属违法行为，都应当承担相应的民事责任。

对此，《禁止使用童工规定》第10条规定：“童工患病或者受伤的，用人单位应当负责送到医疗机构治疗，并负担治疗期间的全部医疗和生活费用。”“童工伤残或者死亡的，用人单位由工商行政管理部门吊销营业执照或者由民政部门撤销民办非企业单位登记；用人单位是国家机关、事业单位的，由有关单位

依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予降级或者撤职的行政处分或者纪律处分；用人单位还应当一次性地对伤残的童工、死亡童工的直系亲属给予赔偿，赔偿金额按照国家工伤保险的有关规定计算。”

三是刑事责任。

《禁止使用童工规定》第11条规定：“拐骗童工，强迫童工劳动，使用童工从事高空、井下、放射性、高毒、易燃易爆以及国家规定的第四级体力劳动强度的劳动，使用不满14周岁的童工，或者造成童工死亡或者严重伤残的，依照刑法关于拐卖儿童罪、强迫劳动罪或者其他罪的规定，依法追究刑事责任。”

《刑法》第262条规定：“拐骗不满14周岁的未成年人，脱离家庭或者监护人的，处5年以下有期徒刑或者拘役。”

强迫童工劳动的，可能构成强迫劳动罪。对此，《刑法》第244条规定：“用人单位违反劳动管理法规，以限制人身自由方法强迫职工劳动，情节严重的，对直接责任人员，处3年以上有期徒刑或者拘役，并处或者单处罚金。”

此外，《刑法修正案(四)》第4条规定：“违反劳动管理法规，雇用不满16周岁的未成年人从事超强度体力劳动的，或者从事高空、井下作业的，或者在爆炸性、易燃性、放射性、毒害性等危险环境下从事劳动，情节严重的，对直接责任人员，处3年以上有期徒刑或者拘役，并处罚金；情节特别严重的，处3年以上7年以下有期徒刑，并处罚金。”“有前款行为，造成事故，又构成其他犯罪的，依照数罪并罚的规定处罚。”

张兆利 律师

在回家哺乳途中出车祸 女工可以申请工伤认定

编辑同志：

我是某公司的一名女工，孩子才5个月大，每天需要母乳。我的上班时间是每天14点至21点，由于公司未建立哺乳室，公司就让我在工作时间内回家哺乳一次。

2021年6月4日傍晚，我骑电动自行车回家哺乳，被机动车撞伤，交警认定司机负全责，我无责。而公司认为我不属于在上下班途中遭遇交通事故受到伤害，没有为我申报工伤。

请问：如果我自行申请工伤认定，会获得工伤认定吗？

读者：朱双霖

朱双霖读者：

《工伤保险条例》第十四条第(六)项规定，职工在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的，应当认定为工伤。

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第六条规定：“对社会保险行政部门认定下列情形为‘上下班途中’的，人民法院应予支持：(一)在合理时间内往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途中；(二)在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理路线的上下班途中；(三)从事属于日常工作生活所需要的活动，且在合理时间和合理路线的上下班途中；(四)在合理时间内其他合理路线的上下班途中。”

从你所述情况分析，你所受伤害符合《工伤保险条例》第十四条第(六)项、《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第六条第(三)项的规定。

首先，公司未设立哺乳室，依照《女职工劳动保护特别规定》第九条“用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间”之规定，同意你在工作时间内回家一趟哺乳，然后再返回公司继续工作，这在客观上形成了你因为哺乳而再次在家与单位之间进行往返的事实，回家哺乳往返单位的途中符合上述规定中对“上下班途中”的理解，应当认定为“上下班途中”。

其次，回家哺乳属于从事日常工作生活所需要的活动。

再次，你是在通常的上下班路线上遭遇交通事故伤害的，符合对“在合理时间和合理路线”的要求。

最后，你对回家哺乳途中发生的交通事故不负任何责任。因此，你的情况可以认定为工伤。

按照上述规定，你可以在事故伤害发生之日起的1年内直接向公司所在地的人社局提出工伤认定申请。如果人社局决定不予认定为工伤，你可以向县或市人民政府申请行政复议。对行政复议决定不服的，还可以向人民法院起诉。潘家永 律师

客观情况发生变化 未经协商辞退员工属于违法

□本报记者 赵新政

案情简介

席柳(化名)在一家业务遍及多个城市的物业公司工作。2017年10月23日入职时，公司与她在劳动合同中约定：本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经双方协商而不能就变更本合同达成协议时，公司提前30日以书面形式通知或额外支付一个月工资后，可解除本合同。所谓客观情况发生重大变化，包括但不限于其所任项目发展商或业主终止或解除物业管理服务关系。

2020年3月31日，物业公司与其签订的物业服务合同终止。在此前的2月28日，公司向席柳出具解除劳动合同通知书。该通知书载明：“因公司与业主终止物业管理服务合同，公司与您签订的《劳动合同》无法继续履行。公司定于2020年3月31日解除与您签订的劳动合同。公司将根据《劳动合同法》及有关劳动法规规定与您进行离职结算，请按通知时间到公司办理离职手续。”

席柳与公司均认可该通知于3月18日送达席柳，席柳听从公

司安排将其所签回执的日期写成2月28日，双方亦认可劳动关系于2020年3月31日解除。不过，公司不同意支付席柳违法解除劳动合同赔偿金，称其系依据《劳动合同法》第40条第3项规定与席柳合法解除劳动关系。

争议焦点

席柳称，其与公司约定的解除劳动合同的情形符合《劳动合同法》第40条第3项规定。然而，公司在强调客观情况发生重大变化时，并没有按照该项法律规定与其协商劳动合同变更事宜，更谈不上是否达成一致。在此情况下，公司径行解除其劳动关系属于违法。

公司虽称双方就解除劳动合同一事进行过协商，但不能举证证明。公司表示，其虽然不同意支付赔偿金，但同意支付经济补偿费用。

法院判决

因与公司多次交涉未果，席柳向劳动争议仲裁机构提出申请，请求裁决公司向其支付2019年8月1日至2020年3月31日工资差额、2019年度十三薪等。仲裁

机构受理后，裁决公司向其支付工资差额9000元、2020年2月工资10100元、2019年度十三薪10100元、违法解除劳动合同赔偿金55455.4元。

公司不服该裁决，向一审法院提起诉讼。

公司诉称，席柳所在项目于2020年3月31日终止，其作为公司人事工作人员，在3月18日之前应该知道项目要终止这件事。为此，在解除劳动关系之前，公司已经与所有员工进行过沟通，并协商解决离职补偿事宜。当时，席柳居家办公，公司是通过电话与席柳沟通的，双方既谈过经济补偿，也沟通过合同变更的事情。不过，公司没有留存相关证据。

席柳辩称，其只在项目部从事人事工作，其职责是负责项目部员工的考勤和工资发放。就解除劳动合同一事，公司既没有通知过她，也没有与她进行过协商，她是3月18日收到辞退通知才知道自己的劳动合同被解除了。

公司认为，其因客观情况发生重大变化致使劳动合同无法继续履行，于2020年2月28日提前

30日通知席柳解除劳动合同。席柳已经在相关通知上签字确认，故不存在违法解除劳动合同的情形。虽然公司不同意支付席柳索要的违法解除劳动合同赔偿金，但同意支付解除劳动合同补偿金。

一审法院认为，根据《劳动合同法》第40条规定，劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。本案中，公司未提交证据证明曾与席柳就变更劳动合同内容进行过协商且未达成一致，应承担不利后果。因此，公司的解除行为存在不妥之处，应支付席柳违法解除劳动合同赔偿金。

鉴于公司未对其他仲裁裁决事项提出异议，席柳提出违法解除劳动合同关系赔偿请求符合法律规定，一审法院作出了与裁决内容一致的判决。公司不服该判决提起上诉，二审法院审理后于6月7日终审判决驳回上诉，维持原判。