

2022新年伊始，职场有哪些新变化？

2022年新年伊始，劳动保障领域将迎来诸多新规。其中包括劳动者遇到哪些维权困境时可以获得法律援助？工会如何做好为快递小哥、网约车司机等新就业形态劳动者的维权工作？如何有效治理拖欠农民工工资现象？用人单位能否查询拟聘人员犯罪记录？对于2022年1月份已经开始施行的劳动法新规，以下4个案例分别进行了详细的盘点说明。

【案例1】

扩大法律援助范围，让法治暖民心惠民生

张某于2021年7月进入公司从事装卸货物工作。同年12月9日，他在卸货时被货物砸伤。由于未签劳动合同，双方就相互之间是否存在劳动关系、张某能否享受工伤待遇发生争议。张某因住院治疗已花光了所有积蓄，已无钱委托律师帮他打官司讨说法。这种情况下，张某可以申请法律援助吗？

【说法】

法律援助是国家建立的为经济困难公民和符合法定条件的其他当事人无偿提供法律咨询、代理、刑事辩护等法律服务的制度，是公共法律服务体系的组成部分。

它关乎人民群众和案件当事人的权益保障，是暖人心的重要民生工程。我国首部《法律援助法》于2022年1月1日起施行，与原《法律援助条例》相比，这部法律对法律援助范围作出了适当扩大，规定了14种可以申请和实施法律援助的事项。就劳动和社会保障领域而言，劳动者由于下列事项因经济困难没有委托代理人的，可以向法律援助机构申请法律援助：（一）请求给予社会保险待遇或者社会救助；（二）请求发给抚恤金；（三）请求确认劳动关系或者支付劳动报酬。其中，“社会救助”“确认劳动关系”均是新增加的。

本案中，张某完全符合法律援助的条件，可以申请并获得法律援助，包括由法律援助人员提供法律咨询、代拟法律文书、代理劳动争议调解与劳动仲裁等。

【案例2】

修订《工会法》，维护新就业形态劳动者权益

小唐是位外卖小哥，工作辛苦不说，还经常被扣劳动报酬，

有时还会受到客户羞辱。由于没有工会这个娘家人，小唐在维权时往往不得要领。

小唐想知道，像他们这些新就业形态劳动者是否可以参加或者组织工会？

【说法】

近年来，依托互联网平台就业的网约配送员、网约车驾驶员、货车司机、互联网营销师等新就业形态劳动者数量大幅增加，企业组织形式和劳动者就业方式发生深刻变化。人社部等部门曾印发《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》，要求加强指导和督促企业依法合规用工，依法订立劳动合同等工作。

为了切实维护新就业形态劳动者权益，立法机关对《工会法》作了修改并于2022年1月1日起施行。此次修改的内容包括：一、扩大基层工会组织覆盖面，明确社会组织中的劳动者有依法参加和组织工会的权利，将工会组织以及工会工作的覆盖面由“企业、事业单位、机关”扩展为“企业、事业单位、机关、社会组织”；二、工会适应企业组织形式、职工队伍结构、劳动关系、就业形态等方面的发展变化，依法维护劳动者参加和组织工会的权利；三、与《法律援助法》相衔接，明确县级以上各级总工会依法为所属工会和职工提供法律援助等法律服务。

据此，小唐可以联合其他外卖小哥，在市、县总工会的帮助下建立基层工会，也可以就近申请加入区域或者行业联合会。

【案例3】

采取失信联合惩戒措施，维护农民工工资权益

徐某是一名农民工，每到年末，他都会为讨薪发愁。虽然国家不断加大欠薪清理力度，有关机关在维护农民工工资权益方面

投入了很大精力，做了大量的工作，但拖欠农民工工资的现象仍然存在。

徐某认为，拖欠农民工工资的老板其实就是“老赖”。既然法院已经将有钱不还的“老赖”列入失信黑名单，有关机关能否建立欠薪失信惩戒机制，将欠薪“老赖”也列入失信黑名单，让他们寸步难行呢？

【说法】

为加大欠薪的清理力度，维护农民工工资权益，人社部制定了《拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单管理暂行办法》。该办法于2022年1月1日起施行，其中规定用人单位拖欠农民工工资，具有下列情形之一，经人力资源社会保障行政部门依法责令限期支付工资，逾期未支付的，人力资源社会保障行政部门应当作出列入决定，将该用人单位及其法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员列入失信联合惩戒名单：（一）克扣、无故拖欠农民工工资达到认定拒不支付劳动报酬罪数额标准的；（二）因拖欠农民工工资违法行为引发群体性事件、极端事件造成严重不良社会影响的。

因此，人社部门一旦将失信联合惩戒名单信息共享至同级信用信息共享平台，相关部门就会在政府资金支持、政府采购、招投标、融资贷款、市场准入、税收优惠、评优评先、交通出行等方面予以联合惩戒，最长期限可达3年。这一措施将让失信者寸步难行，同时对其他用人单位起到警示震慑作用。

【案例4】

员工隐瞒犯罪记录，用人单位可向公安机关查询

童女士担任公司人力资源专员。公司要求拟录用人员填写相关登记表，登记内容包括有无犯罪记录等，她虽然知道个别员工

填表时弄虚作假，但苦于取不到证据，无法进行处理。她想知道，用人单位能否查询拟聘人员犯罪记录？

【说法】

《刑法》第一百条规定：“依法受过刑事处罚的人，在入伍、就业的时候，应当如实向有关单位报告自己曾受过刑事处罚，不得隐瞒。犯罪的时候不满十八周岁被判处五年有期徒刑以下刑罚的人，免除前款规定的报告义务。”可是，当劳动者不主动报告或填表时刻意隐瞒自己的犯罪记录，用人单位往往是毫无办法。不过，这种状况随着公安部制定的《公安机关办理犯罪记录查询工作规定》（以下简称《规定》）于2021年12月31日起施行得到改善。

《规定》第四条第二款规定：“单位可以查询本单位在职人员或者拟招录人员的犯罪记录，但应当符合法律、行政法规关于从业禁止的规定。”根据相关法律法规规定，属于从业禁止的岗位包括但不限于公务员、律师、新闻记者、公司的董事、监事、高级管理人员、学校教职员、医师、会计、押运人员、测绘师、证券业从业人员、商业银行高级管理人员、娱乐场所内从业者、网络预约出租汽车驾驶员、拍卖师、保险代理人、直销员、保安。用人单位在申请查询时应当提交介绍信、经办人有效身份证件、加盖公章的查询申请表，以及查询对象系单位在职人员或者拟招录人员的有关材料。

对于不属于从业禁止的岗位，用人单位该怎么办？《规定》第四条第一款规定，个人可以查询本人犯罪记录。因此，用人单位可以要求员工个人查询并提供公安机关出具的《无犯罪记录证明》。当员工有犯罪记录时，公安机关是不予出具《无犯罪记录证明》的。不过，员工犯罪时不满18周岁，被判处5年有期徒刑以下刑罚的除外。

潘家永 律师

合同约定服从调岗 员工仍然有权说“不”

编辑同志：

我与公司在劳动合同中约定：公司有权限根据自身需要调整我的工作岗位，我则应当无条件服从公司的工作安排。近日，公司打算增加外销人手，便单方面决定将我派往省外工作，并担任销售业务代表职务。

虽然到外地工作后工资、福利有所增加，但因无法照顾家庭，家里的老人孩子均需要我照料，所以，我不愿前往。当我将自己的担忧向公司说明后，公司竟然以合同约定无条件服从岗位调动为由，要求我必须履行合同义务、服从工作安排。

请问：我能否拒绝公司的调岗安排？

读者：刘莹莹

刘莹莹读者：

你有权拒绝公司的要求，可以对相关工作安排说“不”。

一方面，公司不得滥用调岗权。

《劳动合同法》第一条已将其立法宗旨明确为“为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系。”这就意味着用人单位能否调整劳动者的工作岗位，同样应当审查是否有利于保护劳动者合法权益，其中包括调岗是否具有必要性、正当性、可行性等因素。

对劳动者岗位调整的必要性，是指调岗决定是基于用人单位生产经营所必须。如内部结构调整、外部经济环境变化等导致不得不进行岗位调整。正当性包括用人单位调岗的目的、动机正当，不得带有侮辱性，不得以调岗来降低劳动者工资、逼迫劳动者辞职等。可行性要求用人单位不得对劳动者的劳动报酬、条件作不利变更，调整后的岗位为劳动者能够胜任。

结合本案，虽然劳动合同约定你对公司调岗“应当无条件服从”，但由于公司的目的只是增加外销人手，并非不得已为之、非你不可，事实上你因无法照顾家庭又导致了对自身条件的不利变化，如果公司一味强求，无疑属于免除自身法定义务、排除你的权利。对于这种情况，《劳动合同法》第二十六条第（二）项规定：“用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的”劳动合同无效。

另一方面，你有权要求在原岗位工作。

对于无效劳动合同的处理，主要包括两种方式：一是给劳动者造成损失的，用人单位应对劳动者给予赔偿，即参照劳动者原岗位工资标准补发差额。二是劳动者要求恢复原工作岗位的，应以恢复原工作岗位为原则。确实难以恢复原工作岗位的，劳动者可以主张解除劳动合同、支付经济补偿、赔偿金等。

与之对应，只要你原有岗位依然存在，你就有权拒绝调岗。

廖春梅 法官

因私离职后，员工还能以欠薪为由索要补偿吗？

近日，读者林丽丽向本报反映说，因为需要随男友前往外地工作，她通过提前30天提交书面辞职呈的方式辞职离开公司。时隔两个月后，她又想起自己选择离职还有另外一个原因，那就是公司还欠她3个月工资没有发放。此时，她想知道自已能否再以公司拖欠工资为由，要求公司向她支付离职经济补偿金？

法律分析

按照相关法律规定，林丽丽离职后不能再要求公司支付离职经济补偿。

《劳动合同法》第三十八条规定：“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（二）未及时足额支付劳动报酬的；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；（五）因本法第二十六条规定的情形致使劳动合同无效的；（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。用人单位以暴力、威胁或者

非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。”

《劳动合同法》第四十六条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的……”

上述规定表明，劳动者因用人单位未及时足额支付劳动报酬而离职的，的确有权要求用人单

位支付经济补偿，用人单位也必须依法予以支付。可是，本案涉及的问题是林丽丽离职的理由是其需要随男友前往外地工作，而且已经通过提前30天提交辞职呈的方式离开了公司，她这种离职的理由并不属于法律规定的公司应当支付经济补偿的范围。因此，在双方的劳动关系已经解除的情况下，虽然公司存在拖欠林丽丽工资的事实，但其再次以此为由索要离职经济补偿没有法律依据，是不成立的，不能得到法律的支持。

颜梅生 法官