

农民工维权应关注4项新法规

当前，成千上万的农民工已经重新返城并回到自己的工作岗位上。国家有一批新法律法规在2022年前后实施。其中有4项新法规，切实关乎农民工权益维护。知晓并运用这些法规，可有效解决农民工遇到维权困境时如何申请法律援助，新就业形态劳动者怎样寻求工会组织的维权服务，以及如何遏制拖欠工资等诸多难题。

关注1

法援范围扩大，让农民工享受均等法律援助

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。

我国首部《法律援助法》于2022年1月1日起施行，与2003年国务院颁布实施的《法律援助条例》相比，这部法律进一步扩大了受援范围，申请法律援助事项增加到14种。出现下列事项，农民工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）依法请求国家赔偿；（二）请求给予社会保险待遇或者社会救助；（三）请求发给抚恤金；（四）请求确认劳动关系或者支付劳动报酬；（五）请求工伤事故、交通事故、食品药品安全事故、医疗事故人身损害赔偿；（六）法律、法规、规章规定的其他情形。

上述所列事项中，“社会救助”和“确认劳动关系”为新增事项。之所以增加“确认劳动关系”一项，主要是因为一些用人单位拒绝与劳动者签订书面劳动合同，而对于进城务工的劳动者而言维权成本和难度均增加了。将其纳入法律范畴，可以更加高效快捷地维护劳动者的合法权益。

同时，《法律援助法》还降低了受理门槛，将原来的“提交经济困难证明”修改为“如实说

明经济困难状况”。这一规定，解决了农民工开具经济困难证明的难题。此外，《法律援助法》还规定，对于申请支付劳动报酬或者请求工伤事故人身损害赔偿的进城务工人员，免于核查经济困难状况。

关注2

新《工会法》施行，新就业形态劳动者有了维权“法宝”

新修改的《工会法》自2022年1月1日起施行，新《工会法》第三条增加了两款内容，分别是：“在中国境内的企业、事业单位、机关、社会组织中以工资收入为主要生活来源的劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度，都有依法参加和组织工会的权利。任何组织和个人不得阻挠和限制。”“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。”

上述规定回应了因新产业、新业态、新模式蓬勃兴起所带来的企业组织形式、劳动者就业方式发生的新变化。针对依托互联网平台就业的货车司机、网约车司机、快递员、外卖配送员等新就业形态劳动者大幅增加而出现的权益维护的新情况新问题，从立法上明确了“以工资收入为主要生活来源”而非“劳动关系的建立”作为劳动者参加和组织工会的法定条件，从而全面保障了“符合确定劳动关系情形”“不完全符合确立劳动关系情形”及“个人依托平台自主开展经营活动

动”的新就业形态劳动者的人会和组织工会的权利。

另外，新《工会法》与《法律援助法》相衔接，明确县级以上各级总工会应当依法为所属工会和职工提供法律援助等法律服务。

关注3

实施联合惩戒，维护农民工劳动经济权

为加大欠薪治理力度，维护农民工劳动经济权，2022年1月1日起，人社部制定的《拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单管理暂行办法》开始实施。该暂行办法规定，用人单位拖欠农民工工资，具有下列情形之一，经人社部门依法责令限期支付工资，逾期未支付的，人社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。

一旦被列入失信“黑名单”，人社部门将把相关用人单位名单转到信用信息共享平台，由有关部门在政府资金支持、政府采购、招投标、融资贷款、市场准入、税收优惠、评优评先、交通出行等方面依法依规予以联合惩戒，最长期限可达3年，让违法失信者寸步难行。同时，对各类用人单位起到警示震慑作用。

为防止矫枉过正，鼓励违法失信当事人主动纠错、重塑信用，暂行办法规定，可以对信用进行修复，给予当事人改过自新、提前移出“黑名单”的机会。

关注4

实施工资保证金制度，化解建设领域欠薪难题

工资保证金是指工程建设领域施工总承包单位在银行设立账户并按照工程施工合同额的一定比例存储，专项用于支付为所承包工程提供劳动的农民工被拖欠工资的专项资金。

2021年11月1日，人社部、住建部、交通运输部等七部门制定的《工程建设领域农民工工资保证金规定》开始实施。作为解决建设领域欠薪问题的重要兜底保障措施，该规定明确指出，施工总承包方存储工资保证金的比例原则上不低于工程施工合同额的1%，不超过3%，并实行差异化存储规则。连续2年未发生欠薪的企业，新项目存储比例降低50%；3年未欠薪免于存储。相应地，前2年内有欠薪发生的企业，存储比例增加50%以上；被纳入欠薪“黑名单”则增加100%以上。

发生欠薪时，由人社部门依法作出责令限期清偿或先行清偿的行政处理决定。施工总承包单位到期拒不履行的，属地人社部门可向银行出具《农民工工资保证金支付通知书》，由银行从工资保证金账户中将相应数额的款项直接支付给被欠薪农民工。

张兆利 律师

最低工资已经上调 企业可否暂不执行？

编辑同志：

我于2021年1月进入一家塑料包装公司工作，月工资为1810元，刚达到当地最低工资标准。2022年1月，省政府发文上调了最低工资标准，每月多了300元。我看到这个消息后很高兴，不料公司发给我的每月工资还是原来的1810元，没有上调到2110元。我找公司人力资源部门询问缘由，得到的答案是公司调整工资有自己的计划，都要到年底才作整体研究和出台调整方案。

请问：公司的这种做法符合法律规定吗？

读者：杨和诚

杨和诚读者：

企业享有工资自决权，即有权根据本单位的生产经营特点和经济效益，自主确定本单位的工资分配方式和工资水平，包括调资时间和工资上涨幅度等。但是，企业的工资自决权不能凌驾于国家工资基准（最低工资标准）之上。

《劳动法》第四十八条规定：“国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。”《最低工资规定》第十一条规定：“用人单位应在最低工资标准发布后10日内将该标准向本单位全体劳动者公示。”省级政府制定或调整最低工资标准的文件属于地方规章，具有法律效力，一旦确定了实施或者调整的日期，全省的所有用人单位就必须按规定向劳动者公示并遵照执行，不能找任何理由来搪塞或拖延。

《最低工资规定》第十三条规定：“用人单位违反本规定第十一条规定的，由劳动保障行政部门责令其限期改正。”第十四条规定：“劳动者与用人单位之间就执行最低工资标准发生争议，按劳动争议处理有关规定处理。”《劳动合同法》第八十五条规定，用人单位低于当地最低工资标准支付劳动者工资的，由劳动保障部门责令限期支付差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额的50%以上100%以下的标准向劳动者加付赔偿金。

本案中，无论该公司调整工资工作是否确定在年底统一开展，都必须在2022年1月完成最低工资标准的调整并予以兑现。而公司以其所拥有的工资自决权作为挡箭牌，将最低工资调整延后到年底，显然违反了国家强制性规定，应当承担相应的法律责任。你们应当及时向当地人社局投诉，由人社局责令公司尽快执行新的最低工资标准，并补发工资差额。当然，你也可以向劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁，以维护自己的合法权益。

潘家永 律师

货运司机与公司是劳动关系还是劳务关系？

【案例】

有着2年驾龄的赵中海经熟人介绍于2021年5月16日入职一家物流公司，但双方并未签订书面用工合同，只口头约定其从事货运司机工作，月工资由基本工资、满勤奖、节油奖三部分组成。

当时，公司发布的招聘广告载明：招聘集装箱卡车司机，持A2驾驶证，准驾证，月工资标准为8000-10000元以上，上不封顶。此外，还有公里数提成，加节油奖、满勤奖等。在职期间，公司未为赵中海缴纳社会保险，但投保了人身意外伤害团体险。实际工作中，由公司随时下达出车任务，运输途中的高速公路费、加油费等均由公司通过微信转给赵中海，赵中海交费后凭收款收据回公司报销出差期间的各项费用。

赵中海的工资基本上是一月一结。2021年10月17日11时30分许，赵中海驾驶公司所有的重型集装箱半挂车，行驶途中经过一处弯道时，因后挂车刹车不太好使，车辆自行驶出路外翻覆，并

导致赵中海当场死亡。辖区交通管理部门出具的《道路交通事故责任认定书》载明，赵中海负此次交通事故全部责任。

事后，赵中海的唯一法定继承人赵某欣（未成年）及母亲（监护人，事发前与赵中海离婚）李某找到物流公司，要求比照工伤待遇标准给予相应的经济赔偿。公司辩称，其与赵中海之间仅仅存在劳务关系，其所受伤害不属于工伤范畴。此外，公司已经为赵中海等司机投保人身意外团体保险，最高赔偿额为20万元。对于该赔偿，公司可帮助赵中海亲属找保险公司办理赔付事宜。

因不满意物流公司的答复，赵某欣及母亲李某以物流公司为被申请人向劳动争议仲裁机构申请仲裁。仲裁开庭审理时，公司提出其给正式员工均缴纳了五险一金，赵中海与公司之间系劳务关系而非劳动关系。此外，赵中海上班无固定时间，只有在公司有活干且赵中海有时间的情况下，才安排赵中海进行货物运输工作。赵中海的工资按出车次数结算，只有出车节油奖一

项受公司规章制度管理，其他规章制度并不适用于赵中海，因此，双方之间不存在法定的劳动关系。

仲裁机构审理认为，赵中海与物流公司符合法律、法规规定的主体资格。赵中海驾驶物流公司的车辆，工作内容受物流公司指派，在运输货物期间受物流公司规章制度管理，节油奖也按照物流公司规定的标准发放，由此，应视为赵中海接受物流公司的管理。物流公司提出与赵中海之间系劳务关系而非劳动关系，但未提交相关证据予以证明，依法不予支持。

据此，仲裁机构裁决：赵中海与物流公司之间自2021年5月16日至10月17日存在事实劳动关系。目前，该裁决已经生效，赵中海的工伤认定工作正在进行。

【评析】

根据原劳动和社会保障部（人社部发200512号）文《关于确立劳动关系有关事项的通知》规定，赵中海与物流公司符合形成劳动关系的各项要件。

首先，双方均符合法律规定

的劳动关系的主体这一特定性范围，即一方是达到法定劳动年龄并具有劳动能力的劳动者个人，另一方是依法成立的用人单位，包括个体经济组织。

其次，组织上，双方之间存在明确的隶属关系与人身依附性。赵中海作为货车司机，除提供劳动外，其工作岗位、工作内容、工作地点、工作任务、工作中的注意事项等，都应听从公司指令、服从公司安排，接受公司的管理和监督。赵中海在公司有活时随叫随到、有事提前请假，表明其人身依附性极强，受公司控制程度较高，这种用工管理权具有典型的劳动关系特征。

再者，双方之间存在完全的经济从属性。赵中海提供的劳动，是公司运输业务的重要组成部分。赵中海唯一的经济收入，来源于公司支付的工资，其对公司的经济从属特征明显。

上述三个要素是劳动关系区别于其他社会关系的本质的、实质性属性，也是区别于劳务关系的根本所在。因此，仲裁机构的裁决是正确的，有法可依的。

杨学友 检察官