



用人单位违法使用童工 将受何种处罚？

□本报记者 余翠平

罚款的标准给予处罚。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，从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10000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。

时律师说，《禁止使用童工规定》第十条规定：“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。”因此，用人单位非法使用童工，在劳动保障行政部门规定的限期内未改正的或者由于非法使用童工并致其伤残，除劳动保障行政部门处以较高数额的罚款外，工商行政管理局将依法吊销该用人单位的营业执照，或者由民政部门撤销该民办非企业单位登记。

雇用童工从事危重劳动可构成犯罪

全国五一劳动奖章获得者张勇是北京市第四中级人民法院刑庭庭长，是北京市总工会法律服务团中心工会劳模法律服务团成员。张法官说，根据《刑法》第244条之一规定，用人单位违反劳动管理法规，雇用不满十六周

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，将构成雇用童工从事危重劳动罪，依法应对直接责任人员处三年以下有期徒刑或者拘役，并处罚金；情节特别严重的，处三年以上七年以下有期徒刑，并处罚金。

针对雇用童工从事危重劳动罪，《最高人民法院、公安部关于公安机关管辖的刑事案件立案追诉标准的规定（一）》规定了4种立案追诉情形：（一）造成不满十六周岁的未成年人伤亡或者对其身体健康造成严重危害的；（二）雇用不满十六周岁的未成年人三人以上的；（三）以强迫、欺骗等手段雇用不满十六周岁的未成年人从事危重劳动的；（四）其他情节严重的情形。

张勇说，雇用童工从事危重劳动罪所侵害的客体是未成年人的劳动权益以及国家对未成年人的特殊保护制度。未成年阶段正处于生长发育期，因此过重的、长时间的和过于紧张的劳动，会对未成年人的生长发育造成影响。不良的劳动条件和劳动环境，也会损害未成年人的健康。因此，必须重视和加强未成年人劳动保护工作，并应以法律的形式给予保护。

■劳模提示

用人单位应当依法用工

时福茂律师说，如果用人单位在录用人员时有一套严格的程序和制度，那就会将童工直接挡在用人单位的大门之外，防止童工的产生。

《禁止使用童工规定》第四条规定：“用人单位招用人员时，必须核查被招用人员的身份证；对不满16周岁的未成年人，一律不得录用。用人单位录用人员的录用登记、核查材料应当妥善保管。”第八条规定：“用人单位未按照本规定第四条的规定保存录用登记材料，或者伪造录用登记材料的，由劳动保障行政部门处1万元的罚款。”《劳动合同法》第十七条再次以立法的形式明确规定，订立劳动合同必须填写劳动者的居民身份证或者其他有效身份证件号码。本法第七条还规定：“用人单位应当建立职工名册备查。”因此，只要用人单位招录员工时履行必要的法律程序，完全可以筛查出哪些人是不应当使用的童工，进而消除童工现象。与此同时，家长应正确履行对未成年人的监护职责，与其他社会成员及单位一起共同为未成年人撑起一把“保护伞”。

协办单位：北京市总工会法律服务中心

近日，在冲刺上市的关键时刻，某公司一门店因违法使用童工被罚款1.25万元。该新闻一冲上微博热搜，公司立刻受到多方责难。违法使用童工将受到何种处罚？对用人单位有何启示？为此，本报记者专门采访了全国五一劳动奖章获得者、北京市总工会法律服务团中心工会劳模法律服务团成员时福茂和张勇。

非法招录童工将受重罚

全国五一劳动奖章获得者时福茂是北京福茂律师事务所主任，曾获得第二届“全国维护职工权益杰出律师”荣誉称号。时律师说，根据《劳动法》第九十四条规定：“用人单位非法招用不满十六周岁的未成年人的，由劳动保障行政部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由工商行政管理部门吊销营业执照。”

此外，《禁止使用童工规定》第六条规定：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

遭遇职场性骚扰 如何有效维权

编辑同志：

我是某公司的文秘，部门负责人冯某常以布置工作为由到我的办公室，用不堪入耳的言语挑逗、调戏我，还好几次伸手摸向我的胸部，更是肆意向我发送具有强烈性暗示的文字、图片等。我虽多次警告过冯某，可他毫不收敛，弄得我现在见到他就恐惧，看到他的讯息就紧张，见他来办公室就找理由躲出去，我现在都快抑郁了。

请问：面对职场性骚扰，可以选择哪些维权方式？

读者：韩爱丽

韩爱丽读者：

性骚扰，是指以身体、语言、动作、文字或图像等方式，违背他人意愿而对他人实施的、具有性取向的行为。性骚扰在当代已成为社会公害，尤其是职场性骚扰还侵犯了被害人的就业平等权。为此，《民法典》作出了禁止性规定，并明确了维权方式。本案中，冯某的行为明显构成性骚扰。你在收集和固定相关证据的前提下，可以依法选择相应的方式维权：

一是要求公司采取制止和处置等措施。《民法典》第一千零一十条第二款规定：“机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施，防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。”可见，预防、制止和处置职场性骚扰行为是所有单位的法定义务。你可以要求公司对冯某的侵权行为进行调查处理，公司应当在人事管理权限的范围内进行处理，包括让冯某向你赔礼道歉、将其调离等。如若情节严重的话，可以根据规章制度作出辞退的处理。你也可以提出给自己调整岗位或办公场所等合理诉求。

二是向法院申请签发禁令。《民法典》第九百九十七条还规定：“民事主体有证据证明行为人正在实施或者即将实施侵害其人格权的违法行为，不及时制止将使其合法权益受到难以弥补的损害的，有权依法向人民法院请求采取责令行为人停止有关行为的措施。”就是说，对于正在实施的性骚扰尚未造成后果的，受害人有权向法院申请签发禁令。因此，如果因公司撒手不管或者处置不力，导致冯某继续对你进行性骚扰，你有权向法院申请签发禁令。

三是通过诉讼要求冯某承担民事责任。《民法典》第一千零一十条第一款规定：“违背他人意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施性骚扰的，受害人有权依法请求行为人承担民事责任。”据此，你可以向法院起诉，要求冯某停止侵害、赔礼道歉。另外，由于冯某的性骚扰已经侵害了你的人格尊严权，给你造成了一定的精神损害，所以你还有权要求其赔偿精神抚慰金。

潘家永 律师

离职一次就被说成非全日制员工 个税缴纳记录还原员工劳动关系

□本报记者 赵新政

为照顾身体不适的妻子，黎明（化名）在无法请假的情况下选择从公司离职。不久，他重新返回公司工作。可是，就因为这次离职，当他17年后再次离开公司时，公司竟然说他不是全日制用工，除签订劳动合同的年份之外，不应向他支付经济补偿金。结合审理查明的个税缴纳记录，二审法院于4月27日终审确认双方之间构成全日制劳动关系，并判决公司应支付黎明经济补偿及加班工资等17万余元。

员工曾经离职一次 公司否认全日制用工

“我2004年1月7日入职后一直在公司从事厨师工作。2010年6月，因妻子怀孕后身体不适，我又不能请假，所以就提出离职并回家照顾妻子。”黎明说，此后，他到另外一家餐饮企业工作一段时间，2011年7月重新回到公司上班。

“说来说去，我在公司属于全日制用工，至2021年5月12日辞职前只从公司离职一次。”为证明自己的主张，黎明向法院提交个人所得税纳税记录、暂住证、录音等证据予以证明。其中，个人所得税纳税记录显示，公司从2007年1月起为黎明申报扣缴个人所得税，在2008年至2016年期间也有申报扣缴记录，2010年7月的个税申报单位为另

外一家餐饮企业。

黎明提交的录音证据显示，老板刘某认可他自2004年1月7日进入公司工作。

经质证，公司对黎明提交的个人所得税纳税记录、暂住证的真实性认可，但对证明目的不认可，对录音证据的真实性则不认可。

公司称，黎明于2007年年初入职后曾中途离职，后又于2011年6月再次入职，2016年6月又离职。黎明最后一次是在2017年年底入职，双方签订了期限为2018年1月1日至2021年12月31日的劳动合同。该合同到期后经过几次续签，最后一份劳动合同期限为2021年1月1日至2021年12月31日。2021年5月12日，黎明提出辞职。

黎明对上述劳动合同的真实性不认可。公司辩称，黎明之所以在公司进出，原因是他不是全日制用工。除签订劳动合同的期间外，黎明在其他时间是公司有需求就来，没需要就走，其用工属于钟点工性质。

依据个税缴纳记录 确认员工劳动关系

一审法院认为，黎明提交的个人所得税纳税记录、录音等证据能够形成较为完整的证据链，考虑到劳动者的举证能力，可以认定其于2004年1月7日入职。

关于加班及工资支付情况，公司提交的工资条虽显示有“加班和年假”一项，但存在出勤天数不同但实发工资相同的情形，公司就此未能给出合理解释，而黎明提交的转账支付记录显示发薪日仅有两笔固定金额，并未提及及其他项目构成。因此，一审法院对公司已支付加班工资的意见不予采信。

经核对公司提供的考勤表，黎明存在休息日及法定节假日加班情况，现黎明同意仲裁裁决的加班工资数额，一审法院不持异议。

黎明主张其因公司未缴纳社会保险为由提出辞职，公司对此不予认可，称其系自行离职。根据查明的事实，黎明于2004年1月7日入职后确有向其他单位提供劳动的情形，此后其以公司未缴纳社会保险、未足额支付工资为由提出辞职，符合法律规定的应当支付经济补偿金的情形。据此，一审法院判决确认双方于2004年1月7日至2010年6月、2011年7月至2021年5月12日期间存在劳动关系，公司向黎明支付解除劳动关系经济补偿96428元、休息日及法定节假日加班工资差额78822元，两项合计175250元。

公司上诉称，黎明在其所请求期间内自认有向其他单位提供劳动的情形，结合公司提供的考勤表、工资条等证据，一审法院

认定的劳动关系存续时间错误。此外，个人所得税的纳税记录不能排除公司只是为黎明代扣代缴税金，不足以证明双方在每一个有完税记录的会计期间都存在真实的劳动关系，该证据不足以作为认定案件事实的依据。

二审法院认为，本案二审的争议焦点是双方劳动关系的存续期间、公司应否支付黎明加班费及解除劳动关系经济补偿。本案中，公司主张黎明在2018年签订劳动合同之前与其存在非全日制劳动关系，但就此未提交证据证明，二审法院不予采信。

在黎明提交的录音证据中，双方当事人提及黎明从2004年1月7日入职，公司对此未提交证据予以反驳，一审法院结合个人所得税纳税记录等证据认定双方在相应期间存在劳动关系，具有事实及法律依据，二审法院依法予以确认。

本案中，公司未对其提交的工资条中存在出勤天数不同但实发工资相同的情形予以合理解释，一审法院结合考勤表认定黎明存在休息日及法定节假日加班情况，并判决公司应支付黎明加班工资差额于法有据。因公司确实存在未为黎明缴纳社会保险及未足额发放工资的情形，黎明以此为由提出解除劳动关系，符合法律规定的应当支付经济补偿的情形。据此，二审法院判决驳回公司上诉，维持原判。

声明

本人杨强，认购北辰观澜园地下一层042号车位和160号车位，因不慎将两个车位的发票原件遗失，两个车位的发票金额均为110000元整，声明作废。
2022年4月29日