



# @全省职工 2023年,我们一直在默默“守护您”

**编者按**

法律照进生活,智慧闪耀时代。为构建和谐稳定的劳动关系,维护职工合法权益,过去的一年里,《守护您》版面通过“以案释法”、“普法课堂”、“维权107”等栏目,围绕劳动者关心关注的劳动合同的订立、变更与解除程序,工作时间与休息制度、劳动报酬制度等开展宣传报道。

维护劳动关系的稳定,能够有效减少劳动争议和社会矛盾的发生,促进社会的和谐稳定。新的一年,让我们更好地宣传与职工群众、工厂企业等权益相关的法律知识,维护和促进社会公平正义,全心全意“守护您”。

## 1 《实施办法》施行

新修改的《浙江省实施〈中华人民共和国工会法〉办法》(以下简称《实施办法》)自2023年10月1日起施行。

新修改的《实施办法》进一步完善了与《工会法》等有关法律法规的有效衔接,进一步聚焦产业工人队伍建设改革、能

级工资集体协商、新就业形态劳动者权益保障等内容,进一步响应新时代赋予工会组织和工会工作的新使命、新目标、新要求。

近年来,省总工会坚持和发展新时代劳动领域“枫桥经验”,主动融入基层社会治

理,探索建立“工会+仲裁”“工会+法院”“工会+检察院”等劳动争议多元化解新模式。宁波劳动争议调解仲裁联动化解、奉化“360”劳动争议多元化解等经验做法,得到全国总工会、最高法院的肯定和推广。

## 2 “她”权益

女性权益的保护一直是大众关注的重点问题,亦是痛点问题。

言语性骚扰、文字性骚扰、图像性骚扰、肢体性骚扰等都属于性骚扰。女性遇到性骚扰时,可以隐蔽地录音、录像、保留微信聊天记录、短信记录等,为维权做准备;可向用人单位反映或投诉,向工会、妇联等组

织投诉,向公安机关报案,向法院起诉等。

用人单位应当采取措施预防和制止对妇女的性骚扰,支持、协助受害妇女依法维权,必要时为受害妇女提供心理疏导等。

禁止就业性别歧视,用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工

资和福利待遇,限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务,或是辞退女职工、单方解除劳动(聘用)合同或者服务协议。

用人单位对“三期”女职工调岗,必须征得女职工本人同意,并且不得降低其工资、予以辞退、与其解除劳动合同或者聘用合同。

## 3 新业态劳动者权益

近年来,随着数字经济、平台经济的迅猛发展,企业组织形式和劳动者就业方式发生深刻变化,主要依托互联网平台就业的外卖配送员、货车司机、网约车司机、快递员等新就业形态劳动者大幅增加,已成为我国劳动力大军的重要组成部分。

做好新就业形态劳动者权益保障工作,事关经济社会发展大局,事关广大劳动者的切身利益。为更好地维护新就业形态劳动者合法权益,引导企业依法合规用工,人力资源和社会保障部办公厅编制印发了《新就业形态劳动者劳动合同和书面协议订立指引

(试行)》;最高人民法院在工作报告中也曾重点提及新就业形态劳动者的权益保障问题,“出台维护新就业形态劳动者权益意见,推动破解劳动关系难认定、工伤无赔偿、社保零缴纳等问题,让快递小哥、外卖骑手等新业态从业者有尊严、有保障。”

## 4 护航毕业季

每年六七月都是高校毕业生就业的关键节点,然而,由于法律知识匮乏、法律意识淡薄、社会经验尚浅,导致大学生在就业过程中的合法权益被侵犯的事件时有发生。

在校大学生利用业余时间勤工助学,不视为就业,未建立劳动关系,可以不签订劳动合同。但是,即将毕业的大中专院校在校学生以就业为目的,已经与用人单位签订劳动合同,且接受用人

单位管理,按合同约定为用人单位提供劳动,用人单位在明知求职者系在校学生的情况下,仍与之签订劳动合同并支付劳动报酬的,该劳动合同有效,应当认定双方之间形成劳动关系。

## 5 直面“烤”验

高温烈日下,依然有不少劳动者坚守岗位,特别是建筑工人、环卫工人、外卖配送员、快递小哥等户外工作者,面临着巨大的“烤”验。

根据国家安监总局等四部门印发的《防暑降温措施管理办法》第十九条规定,劳动者因高温作业或者高温天气作业引起中暑,经诊断为职业病的,享

受工伤保险待遇。《工伤保险条例》第十四条也明确规定,患有职业病应当认定为工伤。所以如果建筑工人、环卫工人、快递员等可能长期在高温环境下作业的工作人员发生中暑,经当地职业病防治机构确诊后,可以向人社保局申请工伤认定。

为加强高温作业及高温天

气作业劳动保护,有效防范职业性中暑事件的发生,中华全国总工会印发通知,要求把做好高温作业和高温天气作业职工劳动保护工作作为工会服务职工、维护职工权益的重要内容,纳入工会工作的重要日程。其中,大到用人单位建立健全防暑降温工作制度,小到提供个体防护用品都有具体规范。

## 6 全民反诈

去年暑期反诈电影《孤注一掷》热映。该片以网络诈骗为背景,用真实的案例和惨烈的场面,辅以独具匠心的拍摄手法和演员精湛的表演,大胆揭露了人性的阴暗面,引发人们对社会问题的关注和思考。

近年来,公安部会同工信部、中国人民银行持续深入推进打击治理电信网络诈骗违法犯罪工作,综合采取多种防范措施,最大限度预防案件发生、减少群众财产损失,联合推出了七大反诈利器,具体包括:国家反诈中心APP、

96110预警劝阻专线、12381涉诈预警劝阻短信、全国移动电话卡“一证通查”、云闪付APP“一键查卡”、反诈名片帮助群众有效甄别电话来源、全国互联网账号“一证通查2.0”,为人民群众构筑了一道反诈反诈的“防火墙”。

## 7 亚运会知识产权

2023年9月,期盼已久的杭州第19届亚运会各项赛事如火如荼地进行着,而高水平保护亚运会知识产权工作也在扎实开展。做好亚运会知识产权保护工作,是履行我国对国际社会庄严承诺的重要方面,是护航国际大型赛事的重

要内容,是办好杭州亚运会的有力保障。

杭州亚运会知识产权,是指亚洲奥林匹克理事会(以下简称亚奥理事会)、2022年第19届亚运会组委会(以下简称杭州亚组委)以及其他相关权利人就杭州亚运会有关商标、专利、

作品、商业秘密、特殊标志等客体享有的专有权利。“琮琤”“莲莲”“宸宸”是杭州第19届亚运会的吉祥物,非经亚组委、亚奥理事会授权不得使用。若制造、买卖假冒的亚运会吉祥物玩偶,可能面临民事、行政、刑事三重责任。

## 8 包薪制与加班费

为了冲刺年终目标和业绩,加班已经成了部分上班族的常态。需要注意的是,加班以劳动者自愿为前提,用人单位应当严格执行劳动定额标准,不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间,一般每日不得超过一小时;因特殊原因需要延长工作

时间的,在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时,但是每月不得超过三十六小时。

用人单位安排加班的,应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。当用人单位不支付或不足额支付加班费时,劳动者可以依法进行维权,要求用人单位补发。

对于加班时间相对固定但并不适用特殊工时工作制的岗位,有的用人单位会与劳动者约定“包薪制”,即劳动合同中约定实际支付的工资已包含加班工资。现行法律法规对“包薪制”的工资约定没有禁止性规定,用人单位与劳动者约定工资中包含加班工资没有违反法律规定,应属有效。

通讯员邵雪栋 绘