责任编辑 陆如燕 E-mail:fzbfzsy@126.com

最高法印发指导意见 深入推进社会主义核心价值观融入裁判文书释法说理

涉正当防卫等六类案件应强化释法说理

□记者 胡蝶で

本报讯 记者昨日获悉,最高人民法院日前印发《关于深入推进社会主义核心价值观融人裁判文书释法说理的指导意见》(以下简称《意见》)。这是人民法院进一步规范和加强裁判文书释法说理,有效回应人民群众司法需求,提升司法裁判公信力和透明度的有效途径。《意见》要求法院在遇到法律和道德难题的司法裁判时,应强化释法说理、亮明立场,不能"机械裁判"。

近年来,最高人民法院积极践行和弘 扬社会主义核心价值观,不断规范和加强 裁判文书释法说理,先后印发了《关于在 人民法院工作中培育和践行社会主义核心 价值观的若干意见》《关于在司法解释中 全面贯彻社会主义核心价值观的工作规 划》等规范性文件,还先后发布三批"弘 扬社会主义核心价值观典型案例",公正 审理"英烈保护公益诉讼""私自上树摘 杨梅坠亡案""冰面遛狗溺亡索赔案"等 系列案件。

《意见》全面规范了法官运用社会主义核心价值观释法说理的基本原则、基本要求、主要方法、重点案件、范围情形、配套机制等,突出"法官在法律框架内运用社会主义核心价值观释法说理"这一基本定位,有利于指引、规范法官运用社会主义核心价值观正确理解

立法精神和立法目的,规范行使自由裁量权,充分发挥司法裁判在国家治理、社会治理中的规范、评价、教育、引领等功能,为人民群众在实施见义勇为、正当防卫以及维护公共利益和公共秩序时,在遇到"扶不扶""劝不劝""管不管"等法律和道德难题时,亮明立场,辨明方向。

《意见》确定了六类应强化释法说理 的重点案件:涉及国家利益、重大公共利 益,社会广泛关注的案件;涉及疫情防 控、抢险救灾、英烈保护、见义勇为、正 当防卫、紧急避险、助人为乐等,可能引 发社会道德评价的案件;涉及老年人、妇 女、儿童、残疾人等弱势群体以及特殊群 体保护,诉讼各方存在较大争议且可能引 发社会广泛关注的案件; 涉及公序良俗、 风俗习惯、权利平等、民族宗教等, 诉讼 各方存在较大争议且可能引发社会广泛关 注的案件; 涉及新情况、新问题, 需要对 法律规定、司法政策等进行深入阐释. 引 领社会风尚、树立价值导向的案件:其他 应当强化运用社会主义核心价值观释法说 理的案件

考虑到不同审判领域的特殊性以及案件的复杂性,《意见》指出,各高级人民法院可以结合工作实际,制定刑事、民事、行政、国家赔偿、执行等裁判文书释法说理的实施细则,报最高人民法院备案。

上海交大学生昨开始返校,比小学还早

□见习记者 陈友敏

本报讯 受新冠疫情影响,国内不少高校宣布延迟返校,但上海高校基本按照原计划安排返校工作,部分高校学生返校时间甚至早于小学。记者了解到,昨日,上海交通大学已有部分学生陆续返校。

昨日,上海交通大学陆续开始有学生 返校。记者获悉,今年上海交通大学学生 寒假从2021年1月11日(周一)开始至 2月20日(周六)结束,学生可于2月 18日(周四)至2月21日(周日)期间 报到注册,2月22日(周一)上课。

据悉,交大此次返校工作依据风险等级划分,安排学生分类返校。国内疫情中高风险地区同学暂缓返校,待所在地区风险等级降至低风险后方可返校。来自或途经国内疫情中高风险地区及其所在县(区、市)或当地政府宣布全域封闭管理地区的同学,建议在当地降为低风险后再行返校,如返校,应按照相关要求在校外实施14天严格的隔离健康观察,实行2

次新冠病毒核酸检测,检测结果符合相关要求方可申请返校。返校后,如出发地被列为中高风险地区,从列为中高风险地区之日起,前14日内来自或途经国内疫情中高风险地区的同学,实施14天严格的集中(居家)健康管理(自离升中高风险地区之日起计算),实行2次新冠病毒核酸检测,检测结果符合相关要求方可申请返校。

低风险地区学生在返校报到注册之前,需按照流程,要进行一系列的准备工作。每位同学都需与学院思政老师充分对接,根据自身情况确认返校流程和具体要求。返校前,学生需通过"交我办 APP"提交返校申请,由思政教师核对地区风险等级及健康信息后进行审批,审批通过后将收到人校短信。之后,凭本人校园卡、健康码,经校门保卫处工作人员核对信息并测温后方可进校。同时,生活园区实行封闭式管理,返校时由楼栋管理员查验校园卡和人校短信,经测温后方可进入楼栋。

上海公安机关圆满完成春节安保工作

全市社会大局稳定、治安秩序良好

□见习记者 翟梦丽

本报讯 2021 年春节长假期间,上海公安机关持续启动社会面防控高等级勤务,精心组织、周密部署春节安保工作,针对大量人员留沪过节形势特点,严密落实"防风险、战疫情、保安全、护稳定"各项工作措施,全力确保了本市社会稳定、城市运行安全有序。期间,全市未发生重大刑事、治安案件和交通、火灾事故,实现了烟花爆竹禁放区域"零燃放""零火灾""零伤亡"的目标。

春节期间,上海公安机关全面强化社会面整体防控措施,坚持科学用警、精准用警、灵活用警,严格落实重点区域武装定点执勤、人员密集场所高峰勤务、公安特警屯警街面动中备勤、公安武警联勤武装巡逻相结合,有力维护社会治安安全有序。

同时,今年春节期间,各景区景点和商场都迎来了大客流,各属地公安分局依托智慧公安赋能,动态调整勤务模式,强化人群聚集公共场所安全有序,在国际旅游度假区、朱家角、青浦奥特莱斯等景区景点和热门商圈,加强"大客流"安全管控和有序疏导。特别是在豫园现场部署充足安保力量,以九曲桥为核心分层次驻守,落实圈层疏导管控措施,确保绝对安全。

针对除夕夜守岁和初四夜"迎财神"的传统习俗,全市公安民警以"除隐患铸平安"专项行动为牵引,结合社会面防控工作,强化烟花爆竹安全管控和火灾事故防范,带领30万名平安志愿者深入8900余个责任区和4100余处禁放区域开展守护巡查。节日期间,各公安分局还会同消防救援部门,深入人群密集场所等重点部门开展防火监督检查。

疫情中我国远程办公现状 与劳动问题探究

【内容摘要】远程办公形式在新冠肺炎疫情期间进入发展新纪元,因与用人单位固定场所相分离,远程办公较之传统集中型办公形式对劳动领域产生了更深远的辐射影响,对工时监管、劳动安全卫生保护、工伤认定等方面均提出了新挑战。对此,应将弹性工时管理与核查相结合,以因果性审查为工伤认定的第一要义,同时兼顾对劳动者隐私权的保护,为科技发展下劳资关系增添人文关怀。

【关键词】远程办公 劳动关系 网络平台 劳动保护

□徐佳 童文娟

一、问题的提出

人工智能的不断进阶为远程办公的生长提供土壤,新冠肺炎疫情的爆发亦为远程办公的发展提供契机。自 Jack M. Nilles 首提"远程办公"以来,对其概念的厘定从未停止:A. de Beer and G. Blanc 曾搜集了五十多个关于远程办公的定义、2002 年《远程工作欧洲框架协议》、美国《远程工作促进法》均对远程办公的概念进行界定,但至今学界尚未形成统一标准。本文探究的远程办公指:搭载电讯技术和工具、脱离传统固定工作场所而进行的灵活办公形式。

于企业运营而言,以电子通讯技术为载体的办公形式增强了业务运行的便利性和国际化合作的可行性,降低了企业的固定资产及无形资产成本,提高了劳动者的工作效率与满意度;在社会就业层面,"云办公"的灵活模式为事业与家庭生活的兼顾提供更多可能性,一定程度上缓和了市场竞争中的性别歧视。从科技发展角度看,计算机相关技术的发展及 SaaS 领域集中度的提高为远程办公所必需的沟通交流、协同工具及文档储存提供了应用环境,远程办公的全方位发展实为大势所趋。打破地域和时间束缚的办公形态使用人单位对劳动者的日常管理弱化,亦降低劳动者对用人单位提供的劳动条件的依赖性,疫情期间远程办公的大规模推广为远程办公的适用问题带来更大挑战。

二、远程办公的困境分析

随着远程办公技术支持的强化及全球性用 工形态的变迁,远程办公的应用场景和适用范 围得以扩大。因其在劳动关系判定及企业日常 用工管理方面均与传统集中型办公有异,故远 程办公在工时监管、劳动安全卫生保护、工伤 认定等方面均对我国理论的深研和实践的完善 提出挑战。

其一,工时监管与劳动者隐私权保护间的非平衡性。调研数据显示有30%以上的受访者表示公司可以获取电脑工作界面或视频、音频权限。通过科技手段强化对远程劳动者的监督,是用人单位进行远程监管的主要手段之一。但企业常难以厘清人力资源管理与劳动者隐私权保护间的界限,在《民法典》人格权编、即将出台的《个人信息保护法》乃至于跨国企业适用的欧盟《通用数据保护条例》(GDPR)等法律的规制下,企业需正视且重视其间的法律风险。

其二,职业安全卫生保护面临挑战。用人 单位承担提供符合劳动安全卫生条件的工作环 境之义务,因工作场景与传统集中化办公不

同,使职业安全防护措施难以真正得到落实。此外,居家办公者在家庭生活与工作生活边界模糊的情境反复、快速转换带来的巨大

压力,劳动者的身心健康及负面情绪的消解同样需引起重视。

其三,传统工伤认定模式适用困难。根据《工伤保险条例》第十四条、第十五条确立的工伤认定"三工"要素:工作时间、工作场所、工作原因,在远程办公情境下难以得到准确适用。基于劳动者的工作地点与雇主工作场所相分离、灵活工作时间难以具体估量计算、伤亡事故致因中工作与私人因素混杂难以区分等原因,远程劳动者的工伤认定举证难度提高,对用人单位与劳动者均存在不利影响。

三、远程办公制度构想

采取弹性工时管理与核查相结合的方式完善工时管理制度。远程办公形式给劳动者的工作状态管理及工时核算造成了诸多不便,劳动者的工作时间难以依据制度化规则进行准确计量,可借鉴德国"工时账户"制度,将劳动者工作时间以数据形式确立,以监测软件后台记录为准。以合同形式约定工时数额以及工时结算周期,使双方在工时安排预期内合理安排工作时间,工时可间断可接续,劳动者在规定时间内完成相应工作任务即可。此外,建立严格的加班申请制度,用人单位的准许是劳动者进行有效加班的前置条件,防止工时核算争议及劳动者在工作时间懈怠劳动。

设定用人单位获取劳动者工作数据信息的 边界。劳动者隐私权的保护是远程办公制度完善的应有之义,应参照我国《个人信息保护 法》及欧盟《通用数据保护条例》(GDPR) 授权用人单位一定范围的数据收集和处理权 限,并在获得劳动者同意的前提下进行相关劳动检查活动。

以因果性审查作为工伤认定的核心标准。 在"三工原则"认定工伤的范式下,远程办公 这一"薛定谔"的工作状态增大了工伤认定的 举证难度。究其根本,工伤制度的设立系对劳 动者合法权利的倾斜保护之举,在具体认定中 不宜过于苛刻而舍本逐末。若劳动者所受伤害 可归因于"工作原因",不论其在履行劳动义 务时是否存在私人目的或被其他事由中断,只 要具备工作原因之实质,即可将劳动者所受伤害纳入工伤范畴内。

新冠疫情使远程办公这一搭乘科技发展东风的劳动力供给新形态携更雄厚的力量再度进入公众视野,诸多企业借此契机布局远程办公,配套产品及服务已纷纷落地。我们须正视、适应且顺应这一重大变革,在诸多隐患蛰伏之时以科学的制度设计为远程办公之发展保驾护航。将远程办公下的劳动关系问题置于现行劳动法框架内解决,完善工时及工伤认定与保护体系、以柔性态度应对劳动合同刚性要素之转化。探寻劳资双方利益平衡点并进行合理约束,方能使远程办公制度蓬勃发展。

"法治建设与社会管理创新" 调研成果选

华东政法大学研究生院 上海法治报社 联合主办