

劳动争议现“碰瓷式”维权

员工维权路子莫“跑偏”，单位规范用工避免被“碰瓷”

记者在对重庆市人社部门及区县总工会采访中了解到，00后劳动者的劳动争议纠纷数量呈现上升趋势。这一群体遇到劳动争议后，首先想到的解决途径就是申请劳动仲裁。相关工作人员提醒，通过合理合法的途径解决争议值得鼓励和支持，但一些人“碰瓷式”维权，维权路子已跑偏。

拒绝加班、拒绝“996”，反对内卷……近年来，随着00后这一代新生力量踏入职场，“整顿职场”成为热门标签，申请劳动仲裁是他们最常见的做法。

在重庆市人社部门及区县总工会的相关工作人员看来,“00后整顿职场”成为热门标签,一方面反映了新生代职工维权意识的普遍提高;另一方面,一些人“一言不合就申请仲裁”甚至恶意“碰瓷式”维权的不诚信行为,恐将成为他们未来职业发展的“绊脚石”。

申请劳动仲裁成第一解决途径

出生于2000年的王婉(化名)日前刚通过工会劳动争议调解,与重庆江北区一家文化传媒公司解除合作关系。去年下半年才走出校门的她,已经换了3份工作,平均在每家企业的任职时间不到4个月。

王婉大学学的是广告专业，毕业后在建筑公司、广告公司、文化传媒公司都工作过。她说，这些公司要么是要求她无偿加班，要么是试用期过后不与她签订劳动合同，或者是企业文化与自己想象相差甚远。离职时，这些公司拒绝支付她劳动报酬，“我也懒得与公司多费口舌，通过劳动仲裁，大家都省心”。

江北区工会劳动争议纠纷人民调解委员会（以下简称工会调委会）的负责人杨妍介绍，王婉今年4月进入该文化传媒公司从事网络视频直播工作并与公司签订协议约定：每月工

作 24 天，每天直播时间达到 8 小时就可以获得 5000 元的底薪，若未达到要求，则没有底薪。

协议签订后不到两个月，王婉觉得工作不舒心提出解约，要求公司支付6月份半个月工资被拒，遂到江北区人社局申请劳动仲裁。

经过江北区工会调委会调解，该公司最终按照王婉实际工作完成量进行分成，支付了1500元劳动报酬。事后，王婉也表示，公司的待遇还是不错的，自己解约确实比较冲动。

杨妍告诉记者，在江北区工会调委会今年第二季度调解完成的30余件案子中，00后劳动争议纠纷调解案件占比近50%，其中大部分案件是区人社局转移过来的。“00后遇到劳动争议后，首先想到的解决途径就是申请劳动仲裁。”杨妍说。

不少案件中存在“碰瓷式”维权

重庆渝中区工会调委会调解员、上海段和段(重庆)律师事务所律师郝宏伟介绍,近几年,00后劳动者的劳动争议纠纷数量呈现上升趋势,具有新业态纠纷多、职工入职时间短、争议金额相对较小以及未签订劳动合同或签订不规范等特点。

在郝宏伟看来,00后劳动者维护自身合法权益,表明在普法宣传教育之下,依法维权意识深入人心,在客观上能够推动用人单位规范用工。但他也提到,在众多的00后劳动争议调解、仲裁案件中,有不少属于“碰瓷式”维权。

记者在渝中区工会调委会的调解案例中看到, 19岁的周玉(化名)今年1月入职渝中区一家酒店负责前台接待工作。3月下旬, 周玉主动辞职, 以酒店未与她签订劳动合同且强制要求员工工休假、拒绝支付全勤报酬为由, 申请劳动仲裁, 要求酒店支付违法解除劳动合同赔偿金3200元, 并支付一个

月未签订劳动合同的二倍工资
差额 6400 元。

调解记录显示,周玉与酒店签订了主动离职协议,同时,双方签订了劳动合同,在周玉加班期间,酒店也额外支付了加班费。但该酒店负责人同时经营了两家酒店,周玉的劳动关系及相关合同、协议主体,属于另外一家酒店。

最终，经过调解，该酒店负责人当场支付了周玉各项费用1000元。该负责人称，在周玉离职时，各项费用已经结清，她才在离职协议上签字，没想到过了大半个月，她申请了劳动仲裁。“这也提醒我们签订劳动合同要规范，谨防‘碰瓷’行为。”该负责人说。

渝中区、江北区的多名调解员表示,00后职工大多对相关法律一知半解,在申请仲裁前,他们大多会“补习”相关法律法规,这也使得一些用工管理制度存在漏洞的企业频频成为“被申请人”。



资料图片

企业内部建立黑名单

“碰瓷”前科和嫌疑的求职者。

记者留意到，针对近年来屡屡发生的劳动者“碰瓷”企业的现象，2020年4月，浙江湖州南太湖新区人民法院率先发布全国首个“劳动者维权异常名录”，劳动者连续3年内，在同一劳动人事争议仲裁院申请仲裁5件以上或者在全市范围内申请仲裁7件以上即会被纳入“劳动者维权异常名录”。纳入“劳动者维权异常名录”的劳动者，将被通报到辖区内各劳动中介、人才市场、行业协会等相

关单位，并嵌入相关业务系统，在劳动监察、仲裁、审判等环节自动识别自动提示，对相关案件从严审查。

不过此举却引发极大争议。“列出劳动者维权黑名单,这种做法的合法性值得商榷。‘职业碰瓷’属于运用法律手段来谋取不正当利益的行为,如果其不存在伪造证据等违法行为,很难说其是违法的,如将其纳入异常名录,客观上造成‘封杀’的效果。”广东劳法律师事务所主任律师蒋四清对此表示。

单位规范用工避免被“碰瓷”

台接入的电子劳动合同制度,实现人脸识别、在线签署、管理、保管劳动合同,尽可能避免因漏签、延签、忘签、他人代签劳动合同的法律风险。此外,对诉讼过程中发生的不诚信行为采取训诫、罚款、拘留等措施进行惩戒;对某一时期超过合理限度反复提起诉讼的当事人,采取更严格审查标准。

广东省总工会维权工作部负责人在接受记者采访时表示，用人单位应该通过规范用工行为主动消除被“碰

“瓷”的漏洞，通过调动劳动者的积极性来提升企业竞争力。劳动者发现用人单位违反劳动法律法规的，可以向当地劳动监察机构或工会组织举报，纠正用人单位的违法行为。相关职能部门和工会组织，要切实履行法定职责，维护好职工的合法权益。“当然，申请仲裁和提起诉讼也是职工的法定权利，工会组织会为合法权益受侵害的职工提供法律帮助。但是，仲裁和诉讼绝不能作为谋取不当利益的手段。”

维权路子切莫“跑偏”

的不诚信求职者，企业将提高他们的入职门槛，甚至不予录用。

江北区总工会党组书记、常务副主席郭利娟表示，00后职工刚步入社会，遇到各种阻碍和困难在所难免。比起事后花精力维权，更建议他们入职前做好准备，清楚了解公司文化、岗位职责、薪资水平、试用期等情况，斟酌自己与岗位的适配度，避免匆忙入职带来一些沉没成本。

“区总工会将坚持为广大职工提供免费法律咨询及援助，维护其合法权益。同时还将深入推进针对00后职工的劳动争议调解工作，加强源头治理，努力将矛盾化解在诉前，提高

职工依法维权、企业依法用工意识。”郭利娟说。

郝宏伟建议，00后劳动者入职时要重视劳动合同的签订，明确自己的权利和义务。在工作过程中，要与用人单位、用工主体相互尊重，良性沟通。同时，当权利受到侵害时，要通过合法途径维护自身合法权益，诉求应合情、合理、合法，切忌“跑偏”。

“企业则应自觉维护法律法规赋予劳动者的权益，主动承担构建和谐劳动关系的责任。并且要在相关法律法规的框架下，完善内部用工规章制度。”郝宏伟说。

(来源：工人日报，南方工报)