

保你知道

近日,人力资源社会保障部办公厅印发了《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》《新就业形态劳动者权益维护服务指南》(以下简称两个指引和一个指南)。人力资源社会保障部劳动关系司负责同志就有关问题进行了解读。

□潍坊日报社全媒体记者 张沁 整理

Q1 两个指引、一个指南的适用范围是什么

《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》适用于线上接受互联网平台发布的配送、出行、运输、家政服务等工作任务,按照平台要求提供平台网约服务,通过劳动获取劳动报酬的新就业形态劳动者。其中,个人依托互联网平台完全自主开展经营活动的新就业形态劳动者不适用《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》。两个指引供平台企业和平台用工合作企业在劳动用工管理时参考。

《新就业形态劳动者权益维护服务指南》适用于所有的新就业形态劳动者,但涉新就业形态商事纠纷不适用该指南。指南既供新就业形态劳动者依法维护自身劳动权益时参考,也供政府行政部门、法院、工会、企业代表组织、平台企业等改进和优化对新就业形态劳动者的维权服务时参考。

Q2 《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》有哪些内容

《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》旨在引导企业保障新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益,共四章14条。

第一章“总则”明确了指引的出台目的和适用范围。

第二章“工作时间和休息”针对新就业形态的就业特点,提出了新就业形态劳动者工作时间的计算办法和休息办法。明确工作时间在劳动者完成全部订单的累计接单时间基础上,需适当考虑劳动者必要的在线接单、服务准备、生理需求等因素。明确企业与工会或新就业形态劳动者代表协商合理确定劳动者连续最长接单时间和每日最长工作时间。劳动者工作时间达到上限时间的,系统应推送休息提示,并停止推送订单一定时间,以保障劳动者获得必要休息时间,防止劳动者过度劳动。

第三章“劳动报酬”提出企业与工会或新就业形态劳动者代表平等协商制定劳动报酬规则。明确不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理的新就业形态劳动者,适用劳动者实际工作地人民政府规定的小时最低工资标准。企业支付在法定节假日工作的新就业形态劳动者劳动报酬应高于正常工作时间劳动报酬以及以货币形式将劳动报酬按时足额支付给新就业形态劳动者本人等。

第四章“附则”主要是强调符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者的休息和最低工资标准适用等要符合现行劳动法律法规规定,以及个人依托互联网平台完全自主开展经营活动的,不适用该指引。

2+1

为新就业形态劳动者保驾护航



Q3 《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》有哪些内容

《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》旨在引导企业提高劳动规则的公平性和透明度,保障新就业形态劳动者的知情权和参与权,共8条。主要有以下内容。

明确了平台企业制定和修订劳动规则时要遵循的原则,即合法规范、公平公正、透明可释、科学合理、诚实守信,并依法履行民主程序。

明确了劳动规则的内涵,包括订单分配、报酬及支付、工作时间和休息、职业健康与安全、服务规范等与劳动者

基本权益直接相关的规章制度、格式合同条款、算法规则及其运行机制等多个方面。

明确了平台企业制、修订劳动规则要向劳动者公开征求意见,充分听取工会或劳动者代表的意见建议,在确定实施前至少提前七日向劳动者予以公示。

明确了平台企业要在应用程序等显著位置,以清晰、易懂的语言,真实、准确地持续公示有关内容,确保劳动者能够随时方便查看完整内容,并提供反馈有关意见建议的渠道。

Q4 《新就业形态劳动者权益维护服务指南》有哪些内容

《新就业形态劳动者权益维护服务指南》共五章22条,主要包含以下内容。

第一章“总则”明确了指南的出台目的和适用范围。

第二章“企业内部劳动纠纷化解机制”引导企业建立健全与新就业形态劳动者常态化的沟通机制和新就业形态劳动者申诉机制,鼓励成立劳动纠纷调解委员会,明确了新就业形态劳动者可在企业内部解决矛盾纠纷的渠道。

第三章“工会权益维护服务”强调工会要积极吸收新就业形态劳动者入

会、对企业履行用工责任情况进行监督,推动平台企业建立常态化的沟通协商机制、为新就业形态劳动者提供法律援助等服务。

第四章“相关部门机构权益维护服务”指导新就业形态劳动者通过劳动争议调解仲裁、劳动保障监察、司法诉讼、法律援助等法定维权服务渠道维护自身权益,并鼓励地方探索创新新就业形态劳动纠纷调处机制,建立“一站式”的新就业形态争议调处机构。

第五章“附则”明确涉新就业形态商事纠纷不适用本指南。

新就业形态劳动者权益受到侵害时可通过这些方式维权

新就业形态劳动者在维护自身劳动权益时应依法合理表达诉求,不得采取违法和过激形式,可通过以下方式依法维护自身合法权益:一是通过平台企业或平台用工合作企业设置的内部沟通渠道、申诉机制、纠纷调解机构等,与企业协商解决有关问题。二是向所在工会组织或当地工会组织请求予以支持和帮助。三是无法与企业通过协商解决或不愿与企业协商解决有关问题的,可以向人民调解委员会和各级各类专业性劳动争议调解组织申请调解。四是不愿调

解,或者调解不成的,属于劳动争议仲裁受案范围的,可以向实际工作地劳动人事争议仲裁机构申请仲裁;不符合劳动争议仲裁受案范围的,可以按照民事诉讼有关规定向有管辖权的人民法院起诉。新就业形态劳动者申请劳动争议仲裁或向人民法院提起诉讼的,可向工会组织申请法律援助等服务。符合法律援助条件的,还可以就近向法律援助机构申请法律援助服务。五是符合劳动保障监察职权范围的事项,可以向劳动保障监察机构举报投诉。