

破解就业歧视,促进就业公平⑥

对劳动者“有差别对待”? 当心构成就业歧视

专家呼吁,多方联动破解就业歧视,为求职招聘划清边界

阅 读 提 示

连日来,《工人日报》报道了当前存在的各类就业歧视现象,这些显性与隐性的就业壁垒,侵犯劳动者的平等就业权,阻碍人力资源的优化配置。专家建议,破解就业歧视应多方联动,为求职招聘行为划清边界。

场的秩序,并对就业促进工作产生不良影响。

最高人民法院发布的指导案例185号明确:用人单位在招用人员时,基于地域、性别等与“工作内在要求”无必然联系的因素,对劳动者进行无正当理由的差别对待的,构成就业歧视,劳动者以平等就业权受到侵害,请求用人单位承担相应法律责任的,人民法院应予支持。

该案中,公司通过招聘平台发布“法务专员”“董事长助理”岗位信息。求职者投递简历后,公司拒绝其申请,并在招聘系统中明确标注“不合适原因:河南人”。法院认定公司构成就业歧视,判决公司赔偿求职者精神抚慰金及维权费用共计1万元,并公开登报道歉。

“与工作要求有无关联”是关键

“一些用人单位通过设置与岗位核心需求无关的附加条件,构建了非正当的筛选机制。”中国社会科学院法学研究所研究员王天玉分析指出,这种行为实质上逾越了企业经营管理权的边界,将行使招聘自主权转化为对劳动者的不合理限制。

王天玉认为,诸如年龄门槛、性别偏好、健康状况等非必要条件的设定,既违背了劳动法 and 就业促进法确立的公平就业原则,也暴露出用人单位将自身成本转嫁给求职者的权利滥用。

如何判断招聘条件与“工作内在要求”

无必然联系? 上述指导案例185号指出,就业促进法第三条列举了民族、种族、性别、宗教信仰等禁止歧视事由,“等”字表明该条款是开放性的,不仅限于这四种情形。判断是否构成歧视的关键在于,用人单位是基于与工作相关的“自获因素”如专业、工作技能等进行选择,还是基于与工作无关的“先赋因素”如性别、地域、年龄、外貌等进行筛选,后者属于法律禁止的就业歧视行为。

当前,用人单位就业歧视的违法成本很低。“多数案件中,企业仅需支付几千元赔偿,这些费用远低于企业的‘筛选成本’。”北京市炜衡律师事务所高级合伙人、炜衡劳动法专业委员会主任姚均昌说。

曾湘泉指出,企业招聘中的就业歧视还有一个重要原因是,用人单位缺乏科学的人力资源管理制度和技术。他说:“比如,招聘广告中充斥着大量歧视性的条件要求,而对最重要的任职资格,比如硬能力或软能力等,则很少提及。”

曾湘泉表示,在一些企业,组织人事管理被视为一门科学的意识还未建立,对科学的职位分类、职位分析、职位评价、员工激励、绩效管理和能力评价等现代人力资源管理技术和方法知之甚少,所以企业选择设置一些“筛选标签”来推测个人能力,能大大节省自身的招聘成本。

为求职招聘行为划清边界

“用人单位的用工自主权受法律保护,

但该权利的行使必须在相关法律和政策的框架内,不能肆意无限扩张。”王天玉认为,破解就业歧视应以制度建设为基础,核心是规范劳动用工实践,将它作为构建和谐劳动关系的重要组成部分。

曾湘泉表示,完善立法和推动司法是就业市场有效实施反歧视的重要工作,当前和今后一段时间,反歧视工作的重点应是制定与招聘相关且具有程序性和可操作性的规定,并根据歧视的严重程度设置相应的法律责任和规制措施,与劳动法律责任体系对接,使劳动者遭遇就业歧视时知悉自己的权利和救济途径。

王天玉建议,相关法律应完善针对就业歧视的规范体系,将各类歧视行为予以类型化,明确规定就业歧视的表现形式和构成要求,并根据歧视的严重程度设置相应的法律责任和规制措施,与劳动法律责任体系对接,使劳动者遭遇就业歧视时知悉自己的权利和救济途径。

就业促进法规定,违反该法规定,实施就业歧视的,劳动者可以向人民法院提起诉讼。

姚均昌说,目前,劳动者的自行举证要求较高,维权周期较长,所以许多求职者放弃维权。指导案例185号明确,地域歧视构成对平等就业权的侵害,劳动者可直接提起民事诉讼。此类判例应成为全国法院的裁判指引,同时推动“举证责任倒置”,要求企业自证筛选条件的必要性。

“破解就业歧视还应多部门联动。”王天玉表示,工会要在维护劳动者就业权益方面发挥积极作用,及时发现就业歧视问题并向用人单位提出改正意见。法院应及时发布就业歧视典型案例,表明司法裁判立场,明确用人单位违法责任。

曾湘泉建议,构建企业现代人力资源管理制 度,完善科学的人力资源管理技术和方法,让求职招聘回归“能力”本位,进而破除就业歧视。

最高法发布通知

防止大型企业借优势地位“以大欺小”

本报讯 最高人民法院日前发布关于坚持严格公正司法规范涉企案件审判执行工作的通知。通知明确,公正审理涉企民事案件,防止大型企业凭借优势地位“以大欺小”,保障中小企业公平参与市场竞争。

通知指出,严格区分经济纠纷与刑事犯罪,坚决防止把经济纠纷当作犯罪处理。坚持法律面前人人平等、罪刑法定、疑罪从无等法律原则,严格区分合同纠纷与合同诈骗、合法融资与非法集资、参与兼并重组与恶意侵占国有资产、正当经营与违法犯罪等的界限,严格把握刑事犯罪的认定标准,坚决防止和纠正利用行政、刑事手段干预经济纠纷,有效防范违规异地执法、趋利性执法司法。对在生产、经营、融资等活动中的经济行为,虽属违法违规,但不构成犯罪的,依法宣告无罪,或者建议检察机关撤回起诉。对于涉企新类型案件,应当依法审慎处理,必要时由上级人民法院依法提级管辖。强化涉企产权刑事案件申诉、再审工作,健全有效防范、依法甄别纠正涉企冤错案件机制。

通知指出,公正审理涉企民事案件,促进各类经营主体公平参与市场竞争。严格执行《最高人民法院关于大型企业中小企业约定以第三方支付款项为付款前提条款效力问题的批复》,防止大型企业凭借优势地位“以大欺小”,保障中小企业公平参与市场竞争。加强反垄断和反不正当竞争司法,依法制裁垄断协议、滥用市场支配地位等垄断行为,依法惩治对企业和企业家进行敲诈勒索、造谣抹黑、恶意诋毁商业信誉、商品声誉等行为,保障企业公平参与市场竞争,依法维护企业合法权益。

公正审理涉企行政案件,推行政机关严格规范公正文明执法。通知指出,加大对涉企市场准入、行政许可、行政处罚、行政强制和行政赔偿等重点领域行政案件的司法审查力度,坚决纠正乱收费、乱罚款、乱检查和乱查封现象,坚决依法追究行政不作为、乱作为的法律责任。贯彻落实比例原则,正当程序原则、信赖保护原则等基本原则,切实纠正小过重罚、重责轻罚、以罚代管、以罚代刑等问题。统一法律适用标准和裁判尺度,通过依法审理行政公益诉讼案件、提出司法建议等方式,促进规范涉企行政执法裁量权行使,推动跨区域执法标准衔接。 (法文)

山东平度

工会、检察院协同化解劳动者“烦薪事”

本报讯 (记者张楠 通讯员匡润金 赵可敬)日前,山东青岛平度市工会法律援助中心接到某公司职工反映被要求解除劳动合同、社保缴费不齐等问题。经了解,该公司因企业转型,计划解聘职工。工会及时介入,并联合平度市人民检察院巧用“一函两书”方式进行调解,经后续跟进,最终该公司77名职工分两批解聘,相关权益均得到妥善处理,确保了企业转型解聘工作平稳完成,有效维护了职工合法权益和社会稳定。

据介绍,去年以来平度市总工会牵头,联合辖区检察院充分发挥工会在发现排查劳动领域风险隐患中的第一道防线作用,签署发布《关于建立职工劳动权益保障协作配合工作机制的意见》,优化“一函两书”衔接协作,提高工会与检察机关的协作配合质效。同时,协同劳动监察相关部门,对工会发出的《工会劳动法律监督建议书》及时处置、及时反馈,切实发挥“一函两书”作用。

平度市总还重点加大中小微企业、新业态行业等领域工会劳动法律监督委员会的组建力度。同时,以平度市职工法律服务中心为主体,辐射带动人社法律服务站和18个镇街法律服务站,铺设基层工会服务点788家,实现建会企业劳动法律监督组织全覆盖。此外,该市总工会推进智能法律服务,建成“平度市总工会劳动争议调解中心”网上平台,接入全国劳动人事争议在线调解管理平台,实现裁前调解和诉前调解线上对接调处。

河北秦皇岛

法官巧调解演绎现代版“六尺巷”

本报特约记者 朱润胜 通讯员刘宁 王鹏 近日,河北省秦皇岛市昌黎县某村村头,村民老宋和老付的举动让乡亲们直呼“想不到”:老宋主动拔除了自家影响老付大棚采光的几十棵桃树,清理了老化电线,老付也拆除了对着老宋家日夜鸣响的驱鸟器。这对“斗”了8年的老邻居,如今竟有说有笑,亲密如故。这场“破冰”的背后,是法官精心开展的一场巧妙调解。

老宋与老付本无恩怨,老付还曾为了老宋生产生活方便允许老宋就近从自家大棚顶部连接了电线。后来,老宋在老付家大棚南侧地里种了桃树,桃树长高后对大棚通风采光产生了一定影响。8年前,双方沟通未果,老付在自家塑料大棚旁边的树桩上架起高分贝驱鸟器。老宋则用家里自来水管对老付的塑料大棚所在地实施“水攻”。老宋从老付家塑料大棚顶部连接过来的电线,因风吹日晒日渐松弛、老化,随时可能威胁老付家的生命财产安全。

双方矛盾不断升级,村干部多次调解无果,老付将老宋告上了法庭。一审法院判决老宋将紧挨老付塑料大棚的果树刨掉。但是,老宋关切的“驱鸟器”未能清除,老付关心的“头顶”电线问题也未能解决。于是,老宋向秦皇岛市中级人民法院提起上诉。

今年3月18日,二审主审法官谢益对该案件进行了审理,意识到双方内心深处存在面子问题,都不愿因主动“退让”挨家人埋怨、被村民“小瞧”。于是,谢益先通过“背对背”的方式进行针对性思想疏导,分别打消他们“让步就是丢人没面子”的心理,又从邻里关系、法律规定、乡土人情、公序良俗等方面做工作。经过细致沟通和调解,最终促使双方当庭握手言和,达成调解协议:老宋同意清除老付大棚上的电线,老付找专业电工予以积极配合;老宋清理大棚旁边的桃树,老付清理“驱鸟器”。双方均表示,以后将与邻为善、相互包容、和睦相处。

一场因琐事导致的8年宿怨得到圆满化解,人民法官成就了一个现代版“六尺巷”故事,实现了双方满意、案结事了人和的效果。

吉林

保护知识产权护航创新发展

本报讯 (记者柳姗姗 彭冰)记者日前从吉林省高级人民法院获悉,2024年,吉林法院新收一审、二审、申请再审等各类知识产权案件3750件,审结3749件(含旧存),比2023年分别上升46.69%、41.59%。全省知识产权审判工作呈现案件总量显著增长、案件类型较为集中、严格保护理念增强的特点。

据介绍,2024年,吉林全省法院充分发挥发明专利等技术类案件集中管辖和审理优势,强化对创新成果保护的规则引领和价值导向,让“真创新”受到“真保护”,“高质量”受到“严保护”。长春知识产权法庭主动对接“专精特新”“独角兽”“瞪羚”等科技创新企业,走访国家级“专精特新”企业海谱润斯等科创企业,推动科创企业高质量发展。珲春市人民法院知产审判团队在东北亚跨境电商产业园建立“融智法律解纷中心”,对电商领域涉及的知识产权风险构建预警机制。

同时,吉林法院着力维护公平竞争秩序,通过规范市场竞争行为,加大对恶意侵权的惩治力度,充分保护经营者、消费者合法权益。二级大法官、吉林高院院长徐家新审理的一起因恶意提起知识产权损害责任纠纷案件,认定知识产权恶意诉讼,依法支持权利人包括律师费等合理支出在内的损害赔偿请求,彰显了人民法院惩治知识产权恶意诉讼的鲜明立场和司法态度。

网络直播应用场景日趋丰富,新型侵权模式出现,复合型侵权占比高

注意!“陪你看”“为你读”“教你做”式直播可能侵权

本报记者 卢越

网络直播场景下,“陪你看”“为你读”“教你做”可能构成侵权。日前,北京互联网法院通报涉网络直播著作权案件审理情况。涉网络直播著作权案件中,新型侵权模式出现,复合型侵权占比高。

北京互联网法院副院长赵长新介绍,当前网络直播呈现出“直播+”的发展模式,直播应用场景日趋丰富。涉网络直播著作权案件主要包含娱乐直播、电商直播、知识付费直播(直播读书、直播授课)等场景,不同场景中侵权模式也不同。

其中,“陪你看”(影视剧、体育赛事等)“为你读”(小说)“教你做”(短视频)”等新型侵权模式出现,并且多为直播+回放并存模式,权利人往往针对直播及回放行为同时主张权利,导致复合型侵权案件占比较高。



安全宣传进景区

5月4日,江苏南通,在如皋市如城街道东大街历史文化街区,青年民警与青年文明实

践员向来往游客开展交通文明出行、网络安全法治宣传,为游客出行保驾护航。

徐慧 摄/视觉中国

的案件占比较高。直播间演唱他人歌曲、播放他人歌曲作为背景音乐是主要的侵权方式。

例如,在某文化传播公司诉某科技公司一案中,法院认定被告在直播中,未经许可演唱、吹笛子、播放伴奏等行为,对他人享有著作权的作品构成侵权。同样,在直播间中朗诵或者以其他形式就他人作品进行“表演”的行为亦构成侵权。

“涉网络直播著作权纠纷案件呈现上述特点,与网络直播产业的发展情况、网络直播的创作与传播特性、直播平台运行模式等因素密切相关。”对此,赵长新指出,“直播+”模式与电商、教育等领域的深度融合,进一步扩大了侵权场景的多样性;同时,网络直播呈现出明显的瞬时性与隐蔽性,及时发现直播侵权行为、实施主体并取证难度大,增加了权利人的维权难度;网络直播平台运行模式复杂、网络主播欠缺

版权保护意识,也是引发侵权诉讼的重要原因。

涉网络直播著作权纠纷中,提供直播服务的平台往往作为被诉主体参与诉讼,在权利作品保护中起着重要作用。法院在案件审理过程中,根据网络直播平台参与传播的程度、网络直播平台的管理和控制能力等因素,综合判定网络直播平台的性质及应当承担的责任。

北京互联网法院建议,直播平台应当加强对平台内主播的监管。建立健全主播准入、培训制度,及时推送知识产权保护相关的内容,对违法违规的主播及时采取措施。同时,直播平台应当加强对平台内直播内容的监管。主播要坚守“先授权后使用”原则,在使用他人音乐、影视片段或文案时,积极寻求授权并支付授权费用;发生侵权纠纷时要及时采取措施化解,并积极调整避免二次侵权的发生。