新修订《未成年人保护法》中与劳动用工相关条款解读

《未成年人保护法》经全国人大常委会修订通过，将于2021年6月1日起施行。

该法新增的一些内容与劳动用工密切相关，涉及招聘与解除，用人单位未尽到法定义务，将要承担相应的法律责任。劳动法的内容不一定只规定在劳动法当中，其他法律只要涉及到劳动用工的内容，同样具有法律效力，同样需要严格遵照执行。

**1、第三条第二款** 未成年人依法平等地享有各项权利，不因本人及其父母或者其他监护人的民族、种族、性别、户籍、职业、宗教信仰、教育程度、家庭状况、身心健康状况等受到歧视。

**【解读】**

用人单位在招用人员时不得有就业歧视，具体在《就业促进法》当中有详细规定，本法进行了明确与重申，特别强调对未成年人权益的保护。

就业歧视的法律责任，《就业促进法》有相关规定。第六十条规定，劳动行政部门应当对本法实施情况进行监督检查，建立举报制度，受理对违反本法行为的举报，并及时予以核实、处理。第六十二条规定，违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。

**2、第六十一条第一款** 任何组织或者个人不得招用未满十六周岁未成年人，国家另有规定的除外。

**【解读】**

未成年人能否成为劳动者？用人单位是否可以招用未成年人？根据该条规定，用人单位可以招用年满十六周岁的未成年人，简称“未成年工”。

《民法典》第十八条第二款规定，十六周岁以上的未成年人，以自己的劳动收入为主要生活来源的，视为完全民事行为能力人。

《未成年工特殊保护规定》（劳部发〔1994〕498号）第二条规定，未成年工是指年满十六周岁，未满十八周岁的劳动者。 本条规定中的“国家另有规定的除外”是指哪些情形呢？ 我国《劳动法》第十五条规定，文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须遵守国家有关规定，并保障其接受义务教育的权利。 《禁止使用童工规定》（国务院令第364号）第十三条规定，文艺、体育单位经未成年人的父母或者其他监护人同意，可以招用不满16周岁的专业文艺工作者、运动员。用人单位应当保障被招用的不满16周岁的未成年人的身心健康，保障其接受义务教育的权利。文艺、体育单位招用不满16周岁的专业文艺工作者、运动员的办法，由国务院劳动保障行政部门会同国务院文化、体育行政部门制定。 上述规定明确了，只有文艺、体育单位按照国家规定才可以招用不满16周岁的专业文艺工作者、运动员，且实践中是需要经过劳动保障行政部门审批后方可进行。

**3、第六十一条第二款** 营业性娱乐场所、酒吧、互联网上网服务营业场所等不适宜未成年人活动的场所不得招用已满十六周岁的未成年人。

**【解读】**

本条是对招用已满十六周岁未成年人新增的特殊规定。

原则上，已满十六周岁，具有劳动权利能力和劳动行为能力，视为完成民事行为能力人，可以成为劳动法上的劳动者。但从保护未成年人身心健康发展，本条特别规定即使已满十六周岁，在营业性娱乐场所、酒吧、互联网上网服务营业场所等不适宜未成年人活动的场所，用人单位不得招用已满十六周岁的未成年人。

**4、第六十一条第三款** 招用已满十六周岁未成年人的单位和个人应当执行国家在工种、劳动时间、劳动强度和保护措施等方面的规定，不得安排其从事过重、有毒、有害等危害未成年人身心健康的劳动或者危险作业。

**【解读】**

由于未成年人在身体、智力等方面并未发育成熟，为了保护未成年人身心健康，在工作中要有特殊保护。本条对此作出了规定，但该规定还是比较原则，在之后的细则中对此应当予以细化，比如可以参照女职工特殊保护的规定，将禁忌从事的劳动范围予以明确。

《未成年工特殊保护规定》第三条规定，用人单位不得安排未成年工从事以下范围的劳动：

（一）《生产性粉尘作业危害程度分级》国家标准中第一级以上的接尘作业；

（二）《有毒作业分级》国家标准中第一级以上的有毒作业；

（三）《高处作业分级》国家标准中第二级以上的高处作业；

（四）《冷水作业分级》国家标准中第二级以上的冷水作业；

（五）《高温作业分级》国家标准中第三级以上的高温作业；

（六）《低温作业分级》国家标准中第三级以上的低温作业；

（七）《体力劳动强度分级》国家标准中第四级体力劳动强度的作业；

（八）矿山井下及矿山地面采石作业；

（九）森林业中的伐木、流放及守林作业；

（十）工作场所接触放射性物质的作业；

（十一）有易燃易爆、化学性烧伤和热烧伤等危险性大的作业；

（十二）地质勘探和资源勘探的野外作业；

（十三）潜水、涵洞、涵道作业和海拔三千米以上的高原作业（不包括世居高原者）；

（十四）连续负重每小时在六次以上并每次超过二十公斤，间断负重每次超过二十五公斤的作业；

（十五）使用凿岩机、捣固机、气镐、气铲、铆钉机、电锤的作业；

（十六）工作中需要长时间保持低头、弯腰、上举、下蹲等强迫体位和动作频率每分钟大于五十次的流水线作业；

（十七）锅炉司炉。

《未成年工特殊保护规定》第四条规定，未成年工患有某种疾病或具有某些生理缺陷（非残疾型）时，用人单位不得安排其从事以下范围的劳动：

（一）《高处作业分级》国家标准中第一级以上的高处作业；

（二）《低温作业分级》国家标准中第二级以上的低温作业；

（三）《高温作业分级》国家标准中第二级以上的高温作业；

（四）《体力劳动强度分级》国家标准中第三级以上体力劳动强度的作业；

（五）接触铅、苯、汞、甲醛、二硫化碳等易引起过敏反应的作业。

**5、第六十一条第四款** 任何组织或者个人不得组织未成年人进行危害其身心健康的表演等活动。经未成年人的父母或者其他监护人同意，未成年人参与演出、节目制作等活动，活动组织方应当根据国家有关规定，保障未成年人合法权益。

**【解读】**

本条是针对未成年人参与演出、节目制作等活动的规定。

在劳动法范围内，未成年用工有特殊的规定，但双方如果不形成劳动关系，未成年人的权益如何保障？

比如现在很多经纪公司对未成年人进行包装、培训等，再进行商业活动。此时，未成年人的监护人、经纪公司等可能为了商业利益侵犯未成年人的合法权益。实务中也发生过，经纪公司与监护人签订合同，经纪公司对未成年人进行商业运作，发生违约情形将承担高额违约金等案件。

**6、《未成年人保护法》第六十二条第一款** 密切接触未成年人的单位招聘工作人员时，应当向公安机关、人民检察院查询应聘者是否具有性侵害、虐待、拐卖、暴力伤害等违法犯罪记录；发现其具有前述行为记录的，不得录用。

**【解读】**

所谓“密切接触未成年人的单位”，是指学校、幼儿园等教育机构；校外培训机构；未成年人救助保护机构、儿童福利机构等未成年人安置、救助机构；婴幼儿照护服务机构、早期教育服务机构；校外托管、临时看护机构；家政服务机构；为未成年人提供医疗服务的医疗机构；其他对未成年人负有教育、培训、监护、救助、看护、医疗等职责的企业事业单位、社会组织等。

根据本条规定，此类用人单位要在劳动者入职时履行查询义务，发现有禁止准入的违法犯罪行为的，不得招用。但具体如何查询，还需后续进一步细化。最高人民检察院、教育部、公安部于2020年8月20日曾联合发布了《关于建立教职员工准入查询性侵违法犯罪信息制度的意见》，该意见就学校教职员工准入的性侵违法犯罪的信息查询进行了具体规定。

《未成年人保护法》第一百二十六条规定：“密切接触未成年人的单位违反本法第六十二条规定，未履行查询义务，或者招用、继续聘用具有相关违法犯罪记录人员的，由教育、人力资源和社会保障、市场监督管理等部门按照职责分工责令限期改正，给予警告，并处五万元以下罚款；拒不改正或者造成严重后果的，责令停业整顿或者吊销营业执照、吊销相关许可证，并处五万元以上五十万元以下罚款，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。”

**7、《未成年人保护法》第六十二条第二款** 密切接触未成年人的单位应当每年定期对工作人员是否具有上述违法犯罪记录进行查询。通过查询或者其他方式发现其工作人员具有上述行为的，应当及时解聘。

**【解读】**

对密切接触未成年人的用人单位招用人员新设立的义务，既然是法律设定的义务，用人单位就要按照法律规定的要求完成，对于应聘者是否具有性侵害、虐待、拐卖、暴力伤害等违法犯罪记录进行查询，查询后发现有前述行为记录的，不得录用。规定密切接触未成年人的用人单位对工作人员有定期查询记录的义务，如未尽到相应义务，要承担法律责任。

该条规定“通过查询或者其他方式发现其工作人员具有上述行为的，应当及时解聘”，这其实是赋予了密切接触未成年人的用人单位一项单方解除劳动合同的权利，新创设了一个可以合法解除劳动合同的情形，有点类似于《劳动合同法》第三十九条的情形。据此解除工作人员的，用人单位不需要支付经济补偿。

**8、第九十八条**　国家建立性侵害、虐待、拐卖、暴力伤害等违法犯罪人员信息查询系统，向密切接触未成年人的单位提供免费查询服务。

**【解读】**

本条的规定是第六十二条的配套规定，只有国家建立了相应的查询系统，负有查询义务的用人单位才能进行查询。

**9、《未成年人保护法》第一百一十三条第二款**对违法犯罪的未成年人依法处罚后，在升学、就业等方面不得歧视。

**【解读】**

 对因违法犯罪受到处罚的未成年人，不得就业歧视。 《刑事诉讼法》第二百八十六条规定，犯罪的时候不满十八周岁，被判处五年有期徒刑以下刑罚的，应当对相关犯罪记录予以封存。犯罪记录被封存的，不得向任何单位和个人提供，但司法机关为办案需要或者有关单位根据国家规定进行查询的除外。依法进行查询的单位，应当对被封存的犯罪记录的情况予以保密。

《刑法》第一百条规定，依法受过刑事处罚的人，在入伍、就业的时候，应当如实向有关单位报告自己曾受过刑事处罚，不得隐瞒。犯罪的时候不满十八周岁被判处五年有期徒刑以下刑罚的人，免除前款规定的报告义务。 为更好地避免违法犯罪的未成年人受到就业歧视，我国对符合条件的未成年人的刑罚实行犯罪记录封存制度，而且在就业时免除刑事处罚的报告义务。用人单位不能以劳动者隐瞒未报告其曾在未成年时犯罪受过刑事处罚为由，解除劳动合同。

**10、【法律责任】**

**第一百二十五条** 违反本法第六十一条规定的，由文化和旅游、人力资源和社会保障、市场监督管理等部门按照职责分工责令限期改正，给予警告，没收违法所得，可以并处十万元以下罚款；拒不改正或者情节严重的，责令停产停业或者吊销营业执照、吊销相关许可证，并处十万元以上一百万元以下罚款。

**第一百二十六条**　密切接触未成年人的单位违反本法第六十二条规定，未履行查询义务，或者招用、继续聘用具有相关违法犯罪记录人员的，由教育、人力资源和社会保障、市场监督管理等部门按照职责分工责令限期改正，给予警告，并处五万元以下罚款；拒不改正或者造成严重后果的，责令停业整顿或者吊销营业执照、吊销相关许可证，并处五万元以上五十万元以下罚款，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。