**关于加强对“职业碰瓷”处罚力度的建议**

领衔代表：陈龙海

附议代表：

近年来，随着劳动争议案件的增多，劳动者碰瓷的现象也越来越多，有碰经济补偿金、未签书面劳动合同双倍工资等瓷的，还有甚至不惜“自残”达到碰工伤保险的瓷。这种“职业碰瓷”使得许多企业苦不堪言，阻碍企业正常发展，容易诱发群体性劳资纠纷，严重损害了和谐的用工环境。

“职业碰瓷”的原因：

一是用工不规范。成立时间短、员工人数少的中小企业，缺乏应有的企业制度和管理经验积累，往往存在诸多不规范用工行为，使“碰瓷式”不良劳动者有机可乘。

二是诉讼成本低。新的诉讼费和收取办法，使劳动争议诉讼费用低至近乎可忽略不计，谋利成本的低廉，让不良劳动者不劳而获、以上搏大的侥幸心理日益严重，造成“碰瓷式”劳动诉讼居高不下。

三是利益驱动。法律法规对劳动者权利的倾斜保护，给不良劳动者滥用诉权获利提供了可能，一些人歪曲了劳动法对劳动者合法权益进行倾斜保护的立法原意，以劳动法保护劳动者利益作为“维权”的借口，驱使“碰瓷式”不良劳动者乐此不疲。

为此，对于“职业碰瓷”应下重拳治理，严格打击这种恶意敲诈行为，加强力度惩罚用人单位“职业碰瓷”。

对此建议：

一、对反复诈骗者（2次以上）应通过相应系统拉入黑名单执行，防止再犯。

二、企业要加强对新入职人员的背景调查，从源头减少用工风险。在入职前仔细审核劳动者个人信息，充分了解求职者是否进入黑名单，是否有不良的信用记录。

三、企业必须严格遵守相关的法律法规，完善规章制度，因为人力资源的管理是人性的管理，还要让员工的合法权益得到充分的保障。

四、法院要牵头联合多部门发布“职业碰瓷名录”，加大对“职业碰瓷”行为的打击力度，依法打击劳动者恶意维权、不诚信行为，促进劳动关系和谐健康发展，维护劳动者和企业的合法权益，营造法治化劳资环境。