

如果将“周五下午的工作时间提前安排到其他工作日中”，按照标准工时制度和劳动法，每天工时超8小时，企业应向劳动者支付加班费——

# 2.5天小短假，弹性调休恐有加班费争议

专家认为，将带薪休假应休的天数折算成夏季十几个周五的下午在法律上可行

本报讯（记者杨召奎）近日，国务院办公厅印发了《关于进一步促进旅游投资和消费的若干意见》，鼓励错峰休假和鼓励弹性作息，其中提出的周五下午加周末形成“2.5天小短假”的休假模式引起了社会和媒体的广泛关注。

“2.5天小短假”会对企业产生哪些影响？“2.5天小短假”到底怎么调休才更合理？《工人日报》记者调查采访中发现，弹性调休涉及现行劳动法律法规以及工时制度，有可能导致企业和职工之间的加班费争议，并不能“任性”。

文件起草小组成员、国家旅游局规划财务司司长彭德成日前表示，“2.5天小短假”不是缩短每周法定工作时间、周五下午直接安排放假，而是要建立在遵循国家法律规定每周40小时工作时间的前提下，将周五下午的工作时间提前安排到其他工作日中。

“按照国家旅游局的意思，用人单位可以将周一至周五每天工作8小时，调整为周一至周四每天工作9小时，周五上午工作4小时”，但这种弹性工作方式会产生加班费的问题。”北京市京都律师事务所律师王丹对《工人日报》记者说。

据记者了解，我国劳动领域主要存在两种大类工时制度：一类是标准工时制；另一类是特殊工时制，包括综合计算工时制和不定时工时制。

根据《劳动法》等相关法律法规，我国的标准工作时间为劳动者每日工作时间不超过8小时，每周工作时间不超过40小时。而实行综合计算工时工作制的岗位员工在综合计算周期内，某一具体日（或周）的实际工作时间可以超过8小时（或40小时），但综合计算周期内的总实际工作时间不应超过总法定标准工作时间。

“但实际情况是，我国企业大部分实行的是标准工时制度，一旦按此调整，一周下来用人单位要多支付半天的加班费。”王丹律师说。

那么，如果企业要实施“2.5天小短假”，可不可以由标准工时制度改为综合工时制度呢？对此，北京大成（深圳）律师事务所律师曾凡新告诉记者，“只有特定行业、特定岗位的职工才能实行综合工时制度，而且企业要实行综合工时制度，需要经过工会或者职工代表大会同意，还要经过劳动保障行政部门批准。”

据业内人士测算，如果企业一周要多支

付半天的加班费，预计人力成本将上涨6%~7%。“对于一些传统行业来讲，如果人力成本增加，利润将大幅下降，因此企业实施‘2.5天小短假’的可能性就不大了。”曾凡新律师说。到底怎么调休才更合理呢？北京市律师协会劳动和社会保障法律专业委员会主任吴颖萍表示，“如果企业愿意根据实际情况，并与员工达成共识，将带薪休假应休的天数折算成夏季的几个或者十几个周五下午，在法律上是允许的，也是可行的。这样既能能够形成‘2.5天小短假’，也有利于带薪休假的落实。”

## 三工调查

# 一些“互联网+”企业不与劳动者签订劳动合同

劳动者认为是劳动关系理应签订劳动合同，公司则表示只是提供“合作平台”

本报讯（记者李丹青）8月11日正午，顶着烈日，赵亮（化名）来到了北京市朝阳区劳动人事争议仲裁委员会，提交仲裁申请材料。他说他是公司第三拨来申请劳动仲裁的职工。

赵亮是一家在北京、上海等地知名的“互联网+”餐饮企业的厨师。这家公司拥有一个手机网上平台，消费者可以手机下单选择厨师上门服务。这项“互联网+”服务新类型受到了京沪等地消费者热捧。2014年12月27日，经同乡群介绍，赵亮来到该企业北京劲松门店工作。

第1天上班，1张入职登记表，1次试菜，月休2天，固定的保底薪酬，“全日制”登记，赵亮入职了。之后又经过了15天的礼仪、菜品培训后，“赵亮们”便开始接单了。公司并未和赵亮签订劳动合同，也没有社会保险。

开始的三四个月，他每月20单左右。如果有订单，就直接准备食材，上门服务；如果没人下单，那他们就要每天早上10点去门店点名签到，下午6点下班。

今年4月前后，公司便开始薪资“改革”，保底薪酬被降了三分之一。

“碰巧那段时间‘爆单’，每天起早贪黑，买了大兜儿小兜儿的菜和调料，挤公交、地铁去客户家做饭。”赵亮如此“卖命”工作，却没有劳动合同的保障，随意被公司辞退。

《工人日报》记者在该公司劲松店外见到了刚下班的厨师刘强（化名）。他告诉记者

者，他同样没有签劳动合同。当问到公司现在是否点名签到时，小刘说，“没有单的话，每天早上10点店内点名，下午6点下班。”

“降薪的风波还没过去，5月25日，公司让我们签‘合作协议’，约定双方属于‘合作’关系，我们通过公司平台，提升自身知名度。”赵亮告诉记者，公司称“双方不存在任何人身隶属关系，不直接构成劳动关系”。

看完协议，很多厨师都觉得“一直以来都是公司雇我们干活，拿的是工资，是劳动关系，怎么会变成合作呢”。厨师们被告知“如果不签协议，第二天不用上班了。”无奈之下，赵亮被迫签了。然而，“签了之后没两天，公司又让我们重新签了一份，要求把入职时间由今年5月，改到2014年12月。”

7月底，赵亮向公司提出了离职，同时以“无劳动合同和双休、节假日”，申请劳动仲裁。8月11日正午，摄氏35度的炎夏，离办公时间还有半个小时，仲裁委员会的门外已经人头攒动，焦灼地等待着开门。

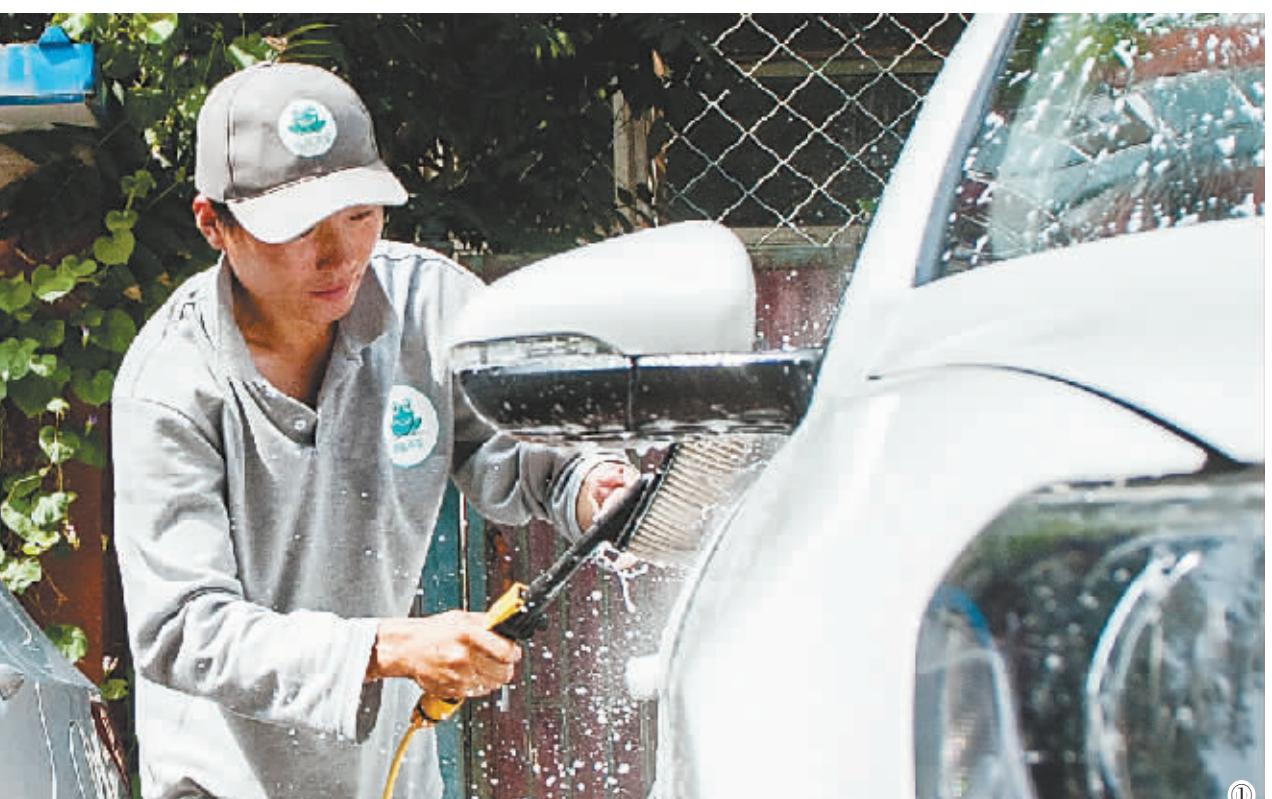
8月11日下午，《工人日报》记者来到了赵亮工作过的劲松门店看到，店内有多位厨师，但当记者问他们是否全职，每天是否点名时，店长张磊（化名）予以否认。张磊说，公司只是一个合作平台，在这儿工作的厨师都是“自由职业者”。

该公司副总裁石涛（化名）随后接受记者采访时也同样表述，“公司只是合作平台，每一个合作的师傅在公司都是一个品牌。他们来时，公司陆陆续续拿出合作协议让其签订。降薪只是合作关系的转变。”

在石涛看来，厨师们坚决提出支付未签订劳动合同期间双倍工资补偿的仲裁，存在“讹钱”嫌疑。

美容、洗车、出行服务……《工人日报》记者在走访调查多家企业发现，不同类型、定位的“互联网+”公司，对劳动者管理方

式各有不同，有些与劳动者签订“合作协议”，但几乎无一例外的是，都不与劳动者签订劳动合同。



劳动仲裁后，企业赔付了辞职员工每人1.5万元“私了”，其劳动关系如何确立，劳动合同究竟该不该签订，仲裁机构并没有给出一个说法——

# “互联网+”，会成为无劳动合同“灾区”吗？

专家认为，如不承认“+”的内容包含企业责任，让员工处于十分尴尬的境地

■本报记者 李丹青

提到“互联网+”，都市人应该不陌生，上门清洗家电、做饭、美甲、出行……用户只需要手指轻轻一点，服务就能来到自己身边。当前，人们的衣食住行都在经历着

“互联网+”的改造和淬炼。《工人日报》记者采访专业人士获悉，所谓“互联网+”，即互联网+传统行业，也就是说一些传统行业在互联网方式转变下有了新型经营模式。

在“互联网+”企业服务带来便捷的同时，

“赵亮”们的劳动问题随之而来，作为服务企业，“赵亮”们显然是其企业的核心人力资源。那么，他们是否是“互联网+”企业的雇员，尤其是这些企业对他们采取了打卡考核管理制度，按月发放薪酬等管理措施后，已经几乎满足劳动关系认定的条件。

另外，他们显然不是“暂时性、辅助性、临时性”的“三性”劳务派遣岗位，既然如此，那是不是应该签订劳动合同，认定劳动关系？

记者在走访调查多家“互联网+”公司发现，尽管不同类型、不同定位，对劳动者管理方式各有不同，但几乎无一例外的是，都不与劳动者签订劳动合同。

《工人日报》记者打听到，“赵亮们”第一拨劳动仲裁的结果是，公司赔付了辞职员工每人1.5万元“私了”。其劳动关系如何确立，劳动合同究竟该不该签订，劳动仲裁机构并没有给出一个说法。

“+”的内容应包含企业责任

“‘互联网+’类企业的劳动管理，目前属于法律空白的状态。”浙江大学公共管理学院教授陈丽君认为，这些公司一味强调自己是牵线搭桥的平台公司，只签订其所谓的“合作协议”，不承认“+”的内容包含企业责任，让员工处于十分尴尬的境地。

陈丽君介绍，公司不承认劳动者是其雇员，既不承担相应的管理责任，也不负责培训及一系列纠纷后的连带责任等。看上去“互联网+”公司似乎提高了效率，建立了桥梁，帮助

提供服务者找到了客户。但其回避企业责任的行为，也使得顾客和雇员都处于不利地位。一旦发生纠纷，客户和劳动者权益都很难得到保障。

同样，在北京京国律师事务所主任刘淮杨律师看来，“互联网+”作为一种新型的劳动运作模式，目前对其存在法律的监管缺位。“公司募集资本并垫付给员工，并不是实际意义上的‘劳务费’，和劳动者也没有建立一种严格意义上的劳动关系。但是，一旦存在签到、打卡等行为，则可以理解其与公司建立了一般意义上的劳动关系。”

那么，“互联网+”类公司究竟要不要和劳动者签订劳动合同呢？大面积如此，“互联网+”会不会成为无劳动合同的“灾区”呢？

对此，刘淮杨认为，“如果‘互联网+’企业是自己招募劳动者、自己日常管理、自己发放薪酬。这种情况下，建议应该签订劳动合同，缴纳社会保险，这样对劳动者和企业长远发展都有好处。”

针对此类劳动纠纷问题，陈丽君建议完善相关“互联网+”公司劳动监管。她认为，可以成立专门的“互联网+”特殊的行业组织，并建议劳动者加入工会，当劳动者权益受到侵害时，利用组织的力量帮助解决问题。

赵亮感慨，“以后找工作，一定要首先向公司要求签订劳动合同。”

危险化学品作业需要持证

危险化学品特种作业人员指的是从事危险化工工艺过程操作及化工自动化控制仪表安装、维修、维护的作业人员。

国家安全生产监督管理总局（以下简称安全监管总局）指导、监督全国特种作业人员的安全技术培训、考核、发证、复审工作；省、自治区、直辖市人民政府安全生产监督管理部门负责本行政区域特种作业人员的安全技术培训、考核、发证、复审工作。

《特种作业操作证》有效期为6年，每3年复审一次，满6年需要重新考核换证。

以下危险化学品作业属于特种作业。

1. 气气合成及厂内气气储存、输送和使用岗位的作业。

适用于一氧化碳与氯气反应得到光气，光气合成双光气、三光气，采用光气作单体合成聚碳酸酯，甲苯二异氰酸酯（TDI）制备等工艺过程的操作作业。

2. 氯碱电解工艺作业

指氯化钠和氯化钾电解、液氯储存和充装岗位的作业。

适用于氯化钠（食盐）水溶液电解生产氯气、氢氧化钠、氢气、氯化钾水溶液电解生产氯气、氢氧化钾、氢气等工艺过程的操作作业。

3. 氯气工艺作业

指液氯储存、气化和氯化反应岗位的作业。

适用于取代氯化、加成氯化、氯化等工艺过程的操作作业。

4. 硝化工艺作业

指硝化反应、精馏分离岗位的作业。

适用于直接硝化法、间接硝化法、亚硝化法等工艺过程的操作作业。

5. 合成氨工艺作业

指压缩、氨合成反应、液氨储存岗位的作业。

适用于节能氨五工艺法（AMV），德士古水煤浆加压气化法、凯洛格法、甲醇与合成氨联合生产的联碱法，纯碱与合成氨联合生产的联碱法，采用变换催化剂、氧化锌脱硫剂和甲烷催化剂的“三催化”气体净化法工艺过程的操作作业。

6. 裂解（裂化）工艺作业

指石油系的烃类原料裂解（裂化）岗位的作业。

适用于热裂解制烯烃工艺，重油催化裂化制汽油、柴油、丙烯、丁烯，乙苯裂解制苯乙烯、二氯一氯甲烷（HCFC-22）热裂解制得四氟乙烯（TFE），二氯一氯乙烷（HCFC-142b）热裂解制得偏氟乙烯（VDF），四氟乙烯和八氟环丁烷热裂解制得六氟乙烯（HFP）工艺过程的操作作业。

7. 氟化工艺作业

指氟化反应岗位的作业。

适用于直接氟化、金属氟化物或氟化氢气体氟化，置换氟化以及其他氟化物的制备等工艺过程的操作作业。

8. 加氢工艺作业

指加氢反应岗位的作业。

适用于不饱和炔烃、烯烃的三键和双键加氢，芳烃加氢，含氧化合物加氢，含氮化合物加氢以及油品加氢等工艺过程的操作作业。

9. 重氮化工艺作业

指重氮化反应、重氮盐后处理岗位的作业。

适用于顺法、反加法、亚硝酰硫酸法、硫酸铜媒法以及盐析法等工艺过程的操作作业。

10. 氧化工艺作业

指氧化反应岗位的作业。

11. 过氧化工艺作业

指过氧化反应、过氧化物储存岗位的作业。

12. 胺基化工艺作业

指胺基化反应岗位的作业。

13. 碳化工艺作业

适用于三氧化硫碳化法，共沸去水碳化法，氯磺酸碳化法，烘焙碳化法，以及亚硫酸盐碳化法等工艺过程的操作作业。

14. 聚合工艺作业

指聚合反应岗位的作业。

适用于聚烯烃、聚氯乙烯、合成纤维、橡胶、乳液、涂料粘合剂生产以及氟化物聚合等工艺过程的操作作业。

15. 烷基化工艺作业

指烷基化反应岗位的作业。

适用于C-烷基化反应、N-烷基化反应，O-烷基化反应等工艺过程的操作作业。

16. 化工自动化控制仪表作业

指化工自动化控制仪表系统安装、维修、维护的作业。

——以上内容摘自《特种作业人员安全技术培训考核管理规定》

（大罗整理）



图①一家“互联网+”洗车公司员工正在上门给客户洗车。

图②8月14日，北京市朝阳区，劳动者在仲裁院门外等候结果。 本报记者 王伟伟 摄