

加班在一些行业普遍存在,但如何规制却存在障碍——

咋算“加班”? 业内呼吁完善认定标准

阅读提示

要确保劳动者的休息权,既有赖于相关法律的进一步健全和企业管理者尊重劳动者权益观念的增强,也需要劳动者自己珍视自身权益。

有业内人士提出,把劳动法律法规的遵守情况纳入整个法治社会建设考评体系中去,通过这些机制倒逼企业守法。此外,还应当对加班建立科学的认定体系。

本报记者 李娜

入职14年,每周六参加公司培训和部门例会,在与成都一家公司签订无固定期限劳动合同的第6年,胡某以公司“未支付周末加班工资、擅自调岗”为由,与该公司打起了维权官司,最终法院判决公司向其支付休息日加班工资6551.72元;四川德阳一家保险公司查勘定损员何某同样是在成为“终身员工”后被公司无故扣发或少发加班费,无奈选择离职并诉诸法律,历时近一年时间为自己争取到近3万元的加班工资……上述两件围绕加班矛盾产生的劳动纠纷,虽然劳动者一定程度上维护了自身权益,但都是在离职并经历了漫长仲裁及诉讼周期后实现的,且最后认定的加班费支付金额与期望值相差甚远。

根据《2020年白领8小时生存质量调研报告》,IT/通信/电子/互联网行业的白领平均每周加班时间高达9.3小时,这意味着平均每天都要加班近2个小时,有8成白领群体对工作环境不满。但采访中记者发现,大多数人对“加班”选择默默接受,甚至为了避免周折,即便离职也不愿去追究。对此,社会各界普遍关注,却似乎未能从根本上带来更多改善。

普遍存在却又极其复杂

“问题普遍存在,但有时劳动者认为的‘加班’并不是法律所认可的加班。”连日来,记者就“加班”话题多方采访,不少专家和律师一致表达了上述的观点,这意味着单纯就“加班”而言,仅认定环节便极其复杂。

G 法问

一句“不能胜任工作”,单位就能任性开除吗

本期主持人 本报记者 窦菲涛

读者来信

编辑您好!

我在某证券公司担任客户经理,入职时签了劳动合同,在合同期限内,公司删除了我工作需要的工号,导致我无法继续正常工作。在和单位协商解除劳动关系未果之后,我未继续回公司上班。

之后,公司即做出《关于解除与伍某劳动关系的通知》,其中提到解除劳动关系的理由是我“不能胜任工作”,但该通知未直接送达给我本人,我也一直没收到通知。请问,单位这样解除和我的劳动关系合法吗?我可以主张赔偿吗?

伍先生

为您释疑

伍先生您好!

用人单位解除劳动合同需要依法进行,“不能胜任工作”看似是用人单位对劳动者工作能力的主观评价,似乎可以由用人单位自行判断,但实际上对用人单位的考核过程及解除程序都提出了非常高的要求。

用人单位以“不胜任工作”为由单方解除劳动关系时,需满足:1.有证据证明劳动者在原工作岗位上无法胜任工作;2.有证据证明对该劳动者进行了培训或调整岗位;3.有证据证明在培训或调岗后该劳动者仍不胜任工作;4.解除前需要提前通知工会,征求工会意见;5.向劳动者发送解除劳动合同的书面通知;6.提前30日发出书面通知给劳动者,或者在额外支付一个月的工资后当天发出通知;7.依法给

予经济补偿。

因此,用人单位以“不能胜任工作”为由解除劳动关系并不是一件简单的事情,比如用人单位应有相关的岗位说明书证明劳动者的工作任务是什么,单位的规章制度中需要有明确关于“不能胜任工作”的规定,在考核指标或考核目标设定、考核流程、考核周期、考核结果运用等方面进行统筹设计,对“不能胜任工作”后的调岗和培训应具有针对性和合理性,书面解除通知应送达给劳动者等。

根据您的描述,该证券公司未举证证明相关的考核制度及对您进行过相关的考核,而以主观判断为标准认定您属于不能胜任工作,更未履行调岗或培训、通知工会、书面通知劳动者解除劳动合同的程序,因此构成违法解除,您可以依法要求该证券公司支付相应的赔偿金。

兰台律师事务所 程阳

职业碰瓷人利用法律规则漏洞,违背诚信原则制造被害假象,以获取高额赔偿金

碰瓷食品安全标准,职业打假人败北

字样,属于普通食品虚假宣传保健治疗功效,也违反食品安全法规定等,遂向重庆渝北区法院起诉。

【庭审过程】

2020年9月,渝北区法院开庭审理此案。针对梁某提出的退还5110元货款,并承担价款10倍的惩罚性赔偿责任。玲玲则表示,牛樟芝是中国台湾特产的国宝,牛樟芝滴丸在台湾属于合法保健食品,因为是在台湾生产,所以并未违反我国食品制造安全相关法规。而且,在2016年海峡论坛上,大会组委会正式宣布开放台湾牛樟芝以中草药合法进入中国大陆的政策,由国家食品药品监督管理局委托福建省局审批。并直接指梁某并非普通消费者,而是碰瓷的职业打假人。

2020年10月,渝北区法院认为,两岸正有序推进牛樟芝引进大陆事宜,目前,无论其作为药品、保健食品、普通食品,在大陆均未获得相关部门批准许可,故判决玲玲退还梁某货款并承担价款10倍的惩罚性

赔偿责任。

【审判结果】

玲玲不服一审判决,上诉到重庆市第一中级人民法院。二审法院认为,玲玲在其经营的淘宝网站,通过《购物须知》向消费者告知了牛樟芝滴丸系台湾原装进口,无简体中文标签以及进至大陆中转站再发货等信息,梁某在淘宝网下单时对此应当知晓。同时结合厦门与我国台湾地区存在“小三通”的交流方式,能够证明产品是直接从台湾进入大陆再快递给梁某的事实。梁某对直接来源于台湾的牛樟芝滴丸所适用的食品安全标准,与我国大陆地区所适用的食品安全标准有所区别应有充分预期,购买行为并未受到误导,故梁某以牛樟芝滴丸不符合我国食品安全标准为由,要求玲玲承担退货及惩罚性赔偿,无事实与法律依据。

因此判决,撤销一审法院判决,玲玲退还梁某5110元货款,梁某归还牛樟芝滴丸4盒。

本报记者 李国

职业打假人钻法律的空子,利用我国大陆与台湾地区食品安全标准的不统一,通过网上购买台湾产品向销售者索赔,屡屡得手。近日,重庆一中院的二审判决,令碰瓷食安标准的职业打假人败北。

【案情回顾】

2020年5月,居住在重庆渝北区的梁某,通过玲玲(化名)在淘宝网开设的名为“台湾姐姐”的店铺,购买了4盒“台湾牛樟芝滴丸”,单价为1280元/盒。梁某收到货物后,认为该产品首先无中文简体标签,无大陆经销商、代理商信息;其次,没有取得大陆地区保健食品批准文号,产品包装标注为“食品”,而成分却显示含有100%牛樟芝实体滴丸,属于非法添加药品情形,不符合食品安全标准;此外,在淘宝页面宣传中,该产品还注有防癌抗癌、保肝护肝



写字楼内加班的人。
视觉中国供图

个人信息保护出现新纠纷,如何通过审判加强个人信息保护

“熟人发帖”侵害名誉权,平台个人均要担责

本报讯(记者周倩)个人信息的表现形式多样,侵犯个人信息的手段花样也很多。司法实践中,如何通过审判加强公民个人信息的保护?3月26日,北京市东城区法院发布个人信息保护的调研成果,对个人信息保护案件审理中发现的主要问题、个人信息面临风险的原因、典型案例及个人信息保护建议等进行介绍。

据悉,此前个人信息保护案件审理主要集中在传统的民事侵权领域,案由分布散见于姓名权纠纷、名誉权纠纷、隐私权纠纷、网络侵权责任纠纷中。《民法典》实施后,个人信息保护出现新纠纷:一是新兴的个人信息收集形式引发的案件,如人脸识别。二是疫情期间涉个人健康、医疗等信息收集大幅增长,互联网医疗这一新型的问诊形式可能带来的新的个人信息问题。

在一起“熟人作案”侵害名誉权案中,闫某与逯某原本相识,后二人产生矛盾。逯某在某互联网公司的各个平台及网站上,以同一网名多次对闫某及其家人的名字、单位、岗位、年龄、生活作风等属于个人隐私且不愿对外公开的大量内容进行公开。而该互联网公司作为网络服务提供者,没有对逯某的侵害行为采取有效屏蔽、断开链接、封号等必要措施,使得侵害扩大。闫某将逯某与该互联网公司诉至法院。

法院审理查明,逯某持续发帖属实,综合涉案文章标题、另结合帖文及后续评论所述,对原告的评价或举报已经超出合理的程度,上述言论对其构成了侵害。被告互联网公司作为网络信息发布提供者,其经营的网站在全国范围内具有一定影响,其应当承担与其网络传播性质及影响范围相适应的注意义务,对帖文内容负有的审查义务。最终判决逯某向闫某出具书面致歉声明,向闫某赔礼道歉,消除影响;逯某和某互联网公司分别赔偿闫某精神损害抚慰金5000元。该案原、被告双方均上诉,二审维持原判。

如何更好地保护个人信息,该院副院长王波建议,个人应当提升个人信息保护的警觉意识,注重保护个人信息轻易不外泄。提升法律知识熟悉度,一旦发现个人信息泄露和违法使用的行为,立即向相关监管部门举报或者定位侵权主体到法院起诉,依法维护好自身权益。同时应强化企业自律,企业应根据自身情况和所处行业的特征量身定制隐私政策,明确告知用户收集、利用及保护个人信息的方式,为用户提供数据、注销账户提供渠道,明确对用户数据的共享、发布方式,明确告知用户发生争议时的询问和投诉渠道以及争议解决机制等。

值班≠加班 想算加班费的看这里

三种工时工作制

按照法律规定,
我国的工时工作制分为:

**标准工时制
综合计算工时制
不定时工作制**

后两者均需要经过
劳动行政部门依法审批后
才能实施。



加班费怎么算?

1 标准工时工作制: 加班费要细分

根据我国《劳动法》第44条规定,用人单位安排劳动者在日标准工作时间以外延长工作时间的,按照法律规定应支付不低于工资的150%加班报酬;

双休日加班的除安排补休的以外支付不低于200%的工资报酬;

法定节假日加班的支付不低于300%的工资报酬。



2 综合计算工时制: 不计算休息日

按《劳动法》规定,综合计算工时工作制下,只存在延长工作时间的加班工资和法定节假日加班费,而不存在休息日的加班工资。



3 不定时工作制: 没有加班费

用人单位应采用弹性工作时间等适当的工作和休息方式,确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。也就是说,实行不定时工作制的人员不执行加班工资的规定。



值班、加班? 一字之差大不同

加班是在国家规定的休息日或法定假期期间继续从事原工作。

值班是劳动者根据单位的要求,在正常工作日之外担负一定的非生产性责任,主要是因单位安全、消防、行政等需要,担任单位临时安排的与劳动者本职无关的工作。

区分加班与值班,主要是看劳动者是否继续在原来的岗位上工作,或者是否有具体的生产或经营任务。

此处有惊喜

很多用人单位也会发放部分值班费或值班津贴,但法律对此并无明文规定。

策划:周倩 | 制图:雷宇翔