

劳动争议现“碰瓷式”维权

业内人士提醒,维权需合情、合理、合法,切莫“跑偏”

阅读提示

记者在对重庆市人社部门及区县总工会采访中了解到,00后劳动者的劳动争议纠纷数量呈现上升趋势。这一群体遇到劳动争议后,首先想到的解决途径就是申请劳动仲裁。相关工作人员提醒,通过合理合法的途径解决争议值得鼓励和支持,但一些人“碰瓷式”维权,维权路子已跑偏。

本报记者 黄仕强

拒绝加班、拒绝“996”,反对内卷……近年来,随着00后这一代新生力量踏入职场,“整顿职场”成为热门标签,申请劳动仲裁是他们最常见的做法。

在重庆市人社部门及区县总工会的相关工作人员看来,“00后整顿职场”成为热门标签,一方面反映了新生代职工维权意识的普遍提高;另一方面,一些人“一言不合就申请仲裁”甚至恶意“碰瓷式”维权的失信行为,恐将成为他们未来职业发展的“绊脚石”。

申请劳动仲裁成第一解决途径

“如果说90后是‘摸鱼王’,我们00后就是‘仲裁侠’。”有00后职场新人在社交平台上发出这样的感悟。

出生于2000年的王婉(化名)日前刚通过工会劳动争议调解,与重庆江北区一家文化传媒公司解除合作关系。去年下半年才走出校门的她,已经换了3份工作,平均在每家企业的任职时间不到4个月。

王婉大学学的是广告专业,毕业后在建筑公司、广告公司、文化传媒公司都工作过。她说,这些公司要么是要求她无偿加班,要么是试用期过后不与她签订劳动合同,或者是企业文化与自己想象相差甚远。离职时,这些公司拒绝支付她劳动报酬,“我也懒得与公司多费口舌,通过劳动仲裁,大家都省心”。

江北区工会劳动争议纠纷人民调解委员会(以下简称工会调委会)的负责人杨妍介绍,王婉今年4月进入该文化传媒公司从事网络视频直播工作并与公司签订协议约定:每月工作24天,每天直播时间达到8小时就可以获得5000元的底薪,若未达到要求,则

没有底薪。

协议签订后不到两个月,王婉觉得工作不舒心提出解约,要求公司支付6月份半个月工资被拒,遂到江北区人社局申请劳动仲裁。

经过江北区工会调委会调解,该公司最终按照王婉实际工作完成量进行分成,支付了1500元劳动报酬。事后,王婉也表示,公司的待遇还是不错的,自己解约确实比较冲动。

杨妍告诉记者,在江北区工会调委会今年第二季度调解完成的30余件案子中,00后劳动争议纠纷调解案件占比近50%,其中大部分案件是区人社局转移过来的。“00后遇到劳动争议后,首先想到的解决途径就是申请劳动仲裁。”杨妍说。

不少案件中存在“碰瓷式”维权

重庆渝中区工会调委会调解员、上海段和段(重庆)律师事务所律师郝宏伟介绍,近几年,00后劳动者的劳动争议纠纷数量呈现上升趋势,具有新业态纠纷多、职工入职时间短、争议金额相对较小以及未签订劳动合同或签订不规范等特点。

在郝宏伟看来,00后劳动者维护自身合法权益,表明在普法宣传教育之下,依法维权意识深入人心,在客观上能够推动用人单位规范用工。但他也提到,在众多的00后劳动争议调解、仲裁案件中,有不少属于“碰瓷式”维权。

记者在渝中区工会调委会的调解案例中看到,19岁的周玉(化名)今年1月入职渝中区一家酒店负责前台接待工作。3月下旬,周玉主动辞职,以酒店未与她签订劳动合同且强制要求员工休假、拒绝支付全勤报酬为由,申请劳动仲裁,要求酒店支付违法解除劳动合同赔偿金3200元,并支付一个月未签订劳动合同的二倍工资差额6400元。

调解记录显示,周玉与酒店签订了主动离职协议,同时,双方签订了劳动合同,在周玉加班期间,酒店也额外支付了加班费。但该酒店负责人同时经营了两家酒店,周玉的劳动关系及相关合同、协议主体,属于另外一家酒店。

最终,经过调解,该酒店负责人当场支付了周玉1000元的各项费用。该负责人称,在周玉离职时,各项费用已经结清,她才在离职协议上签的字,没想到过了大半个月,她申请了劳动仲裁。“这也提醒我们签订劳动合同要规范,谨防‘碰瓷’行为。”该负责人说。

渝中区、江北区的多名调解员表示,00后职工大多对相关法律有一半半解的了解,在申请仲裁前,他们大都会通过短视频、网络等“补习”相关法律法规,这也使得一些用工管理制度存在漏洞的企业频频成为“被申请人”。

维权路子切莫“跑偏”

渝中区总工会职工服务中心主任张涛莉

表示,00后职工遇到劳动争议后,首先想到的是通过合理合法的途径解决争议,值得鼓励和支持。但需要提醒的是,维权应该以不违法用工的企业、侵犯职工合法权益的行为等为“靶子”,不能利用法律赋予职工的权利进行“碰瓷式”维权。

张涛莉还认为,00后职工作为职场新生力量,频繁跳槽、申请仲裁,不利于他们未来的发展。她说,在调解过程中,有不少企业负责人明确表示将把求职者的职业经历纳入重要的招聘参考,对于那些频繁恶意跳槽,以及无正当理由而多次申请仲裁的不诚信求职者,企业将提高他们的入职门槛,甚至不予录用。

江北区总工会党组书记、常务副主席郭利娟表示,00后职工刚刚步入社会,遇到各种阻碍和困难在所难免。比起事后花精力维权,更建议他们在入职前做好准备,清楚了解公司文化、岗位职责、薪资水平、试用期等情况,斟酌自己与岗位的适配度,避免匆忙入职给自己带来一些沉没成本。

“区总工会将坚持为广大职工提供免费法律咨询及援助,维护其合法权益。同时还将深入推进针对00后职工的劳动争议调解工作,加强源头治理,努力将矛盾化解在诉前,提高职工依法维权、企业依法用工意识。”郭利娟说。

郝宏伟建议,00后劳动者入职时要重视劳动合同的签订,明确自己的权利和义务。在工作过程中,要与用人单位、用工主体相互尊重,良性沟通。同时,当权利受到侵害时,要通过合法途径维护自身合法权益,诉求应合情、合理、合法、切莫“跑偏”。

“企业则应自觉维护法律法规赋予劳动者的权益,主动承担构建和谐劳动关系的责任。并且要在相关法律法规的框架下,完善内部用工规章制度。”郝宏伟说。

平台算法推送侵权视频被判赔百万元

法院指出,算法推荐服务提供者不应将“技术中立”作为免责理由

本报讯(记者王伟 通讯员杨洋)未经授权剪辑、传播影视作品的行为侵害信息网络传播权,那么,向用户推荐侵权视频的短视频平台是否应承担侵权责任?日前,江苏省无锡市中级人民法院对一起侵害作品信息网络传播权纠纷案做出二审判决,维持一审判决,认定某短视频平台构成侵权。

该案中,爱奇艺公司诉称:其是知名新媒体平台“爱奇艺”的经营者,享有电视剧《老九门》在境内的独占信息网络传播权。经调查发现,某知名短视频平台APP中存在大量关于电视剧《老九门》的侵权视频片段,该平台明知、应知涉案侵权内容,仍通过各类推荐行为向用户提供涉案侵权视频的在线播放及下载服务。爱奇艺公司提出,请求判令涉事被告公司删除侵权视频,赔偿195万元等诉求。

某短视频平台公司称:其未实施侵权行为,被诉侵权视频系用户自行上传,其未对视频内容进行编辑。某短视频平台公司日均活跃用户上亿,其作为视频分享平台难以审核海量视频中是否包含作品侵权内容。

法院审理认为,某短视频平台APP中出现的《老九门》短视频,是对该剧的具体情节进行浓缩讲解,已超出合理使用范畴,系侵权视频。无锡某通信公司,某信息技术公司为某短视频平台APP中的视频内容提供基础网络接入、自动传输、自动存储,其对被诉侵权行为无主观过错,不应承担共同侵权责任。某短视频平台公司对其侵权行为构成“应知”且“明知”,因此存在主观过错,应当承担侵权责任。法院最后酌情确定某短视频平台公司赔偿爱奇艺公司经济损失100万元,合理费用14.42万元。

法院在该案的典型意义中指出,加强审查、删除侵权视频,虽可能会影响短视频平台用户黏性、削减流量,造成利润下滑,但“尊重知识产权”并非用户协议中的一句口号,享受流量经济的同时必须为内容付出成本。随着算法推荐技术在视频行业的应用越来越广泛和深入,算法推荐服务提供者应当就算法推荐所带来的竞争优势承担更高的注意力义务,采取行之有效的措施积极预防和预防侵权,而不是将“技术中立”作为豁免法律责任的理由。

公安部转移震区被困群众1.2万余人

本报讯(记者周倩)9月5日,四川甘孜泸定县发生6.8级地震后,公安部迅速启动应急响应机制,指导四川公安机关全力投入抢险救援、交通保畅和秩序维护等工作。公安部与四川省公安厅保持视频连线,加强前后方联系磋商,实时指导当地公安机关全力开展抢险救援和秩序维护工作。当地公安交警部门紧盯甘孜、雅安地区路网交通态势,全力确保救灾车辆、伤病员转运车辆优先通过,共疏导灾区滞留货车468辆,保障救援车辆1.1万余车次、救援人员2万余人次安全抵达灾区。

按照公安部要求,四川公安机关投入大量警力在震区直接参与救援工作,累计搜救、转移被困群众1.2万余人。期间,涌现出许多感人肺腑的事迹。四川甘孜200余名特警队员在震后第一时间挺进震中,面对湍急的山洪和交通断道,用身体和绳索搭建起“生命的桥梁”,成功转移被困群众900余人,被网友誉为现代版“飞夺泸定桥”式救援。和战友徒手刨土救出3名被埋群众,却再也见不到在地震中遇难的父亲和妹妹的四川甘孜特警队员秦晓强,赶回家料理事后又匆匆返回继续救援。他说,“只要我多做一点,就会多一分平安和团圆”。

辽宁

进一步加强国家司法救助工作

本报讯(记者刘旭 通讯员严怡娜)9月8日,记者从辽宁省高级人民法院了解到,辽宁出台《关于进一步加强国家司法救助工作的意见》(以下简称《意见》),进一步加强辽宁法院司法救助工作。

司法救助工作是加强人权司法保障、维护人民群众合法权益的有力制度保障。《意见》要求辽宁法院要坚持“弱有所扶”理念,在推进司法救助工作中让人民群众有更多获得感、幸福感、安全感;坚持“应救尽救”理念,用足法律、政策空间,排除程序障碍,兑现人民权利救济,实现损害弥补抚慰;坚持“把好事办好、把实事办实”理念,切实解决人民群众在寻求救助过程中的急难愁盼问题,真情传递司法温暖,促进社会和谐稳定。

《意见》明确,辽宁各级法院要建立完善司法救助工作组织机构,成立司法救助委员会及其办公室,由负责国家赔偿工作的职能机构承担司法救助委员会办公室工作职责;科学组建审判团队,合理配置审判资源。《意见》还要求,各级法院要建立被救助入定期回访制度,积极构建司法救助与社会救助、法律援助的衔接机制。在司法救助之后,对于被救助入存在长期困难仍需救济的,加强与民政部门、司法行政等部门的沟通协调,助力形成“政府支持、部门负责、相互联动、社会参与”的国家救助保障体系。

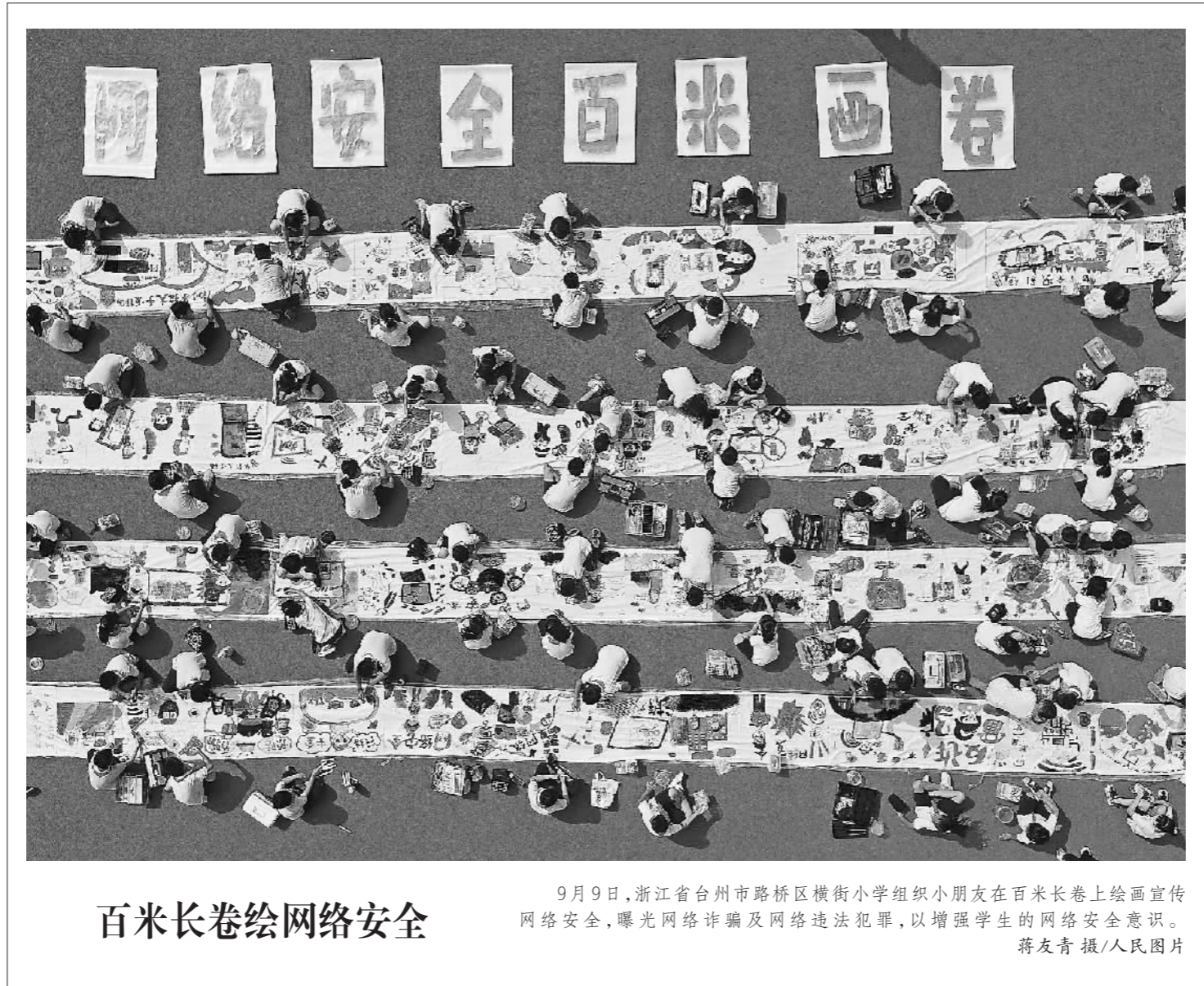
青海

检察机关创新“不起诉+社会服务”机制

本报讯(记者邢生祥)记者日前从青海省人民检察院获悉,青海检察机关认真落实认罪认罚从宽制度,积极探索开展轻微刑事案件犯罪嫌疑人从事社会服务后依法适用不起诉机制,实现检察工作与社会治理有机融合。

据悉,青海对不同犯罪情节和服务标准精细化分类处理,针对危险驾驶罪、盗窃罪、诈骗罪、信用卡诈骗罪、故意伤害罪(轻伤)、交通肇事罪等6类轻刑刑事案件,明确社会服务适用条件和服务类别,统一社会服务适用标准。2021年9月,西宁市城中区人民法院先后与城中区新城社区、水井巷社区共同签署“轻微刑事案件”拟不起诉人员开展社会公益性服务协议,约定检察院对犯罪情节轻微、有悔罪表现的犯罪嫌疑人,在拟不起诉决定宣告前15日内向社区提供人员名单,由社区负责安排拟不起诉人参加法治宣传、福利院帮扶、公共卫生打扫等活动,在完成社区服务规定的公益活动次数、时长后,由社区出具考察意见供检察院参考。

截至目前,西宁市城中区共有24名犯罪嫌疑人参加社会服务,社会服务时长累计560余小时,充分彰显了检察机关在社会治理中的智慧和力量。



百米长卷绘网络安全

9月9日,浙江省台州市路桥区横街小学组织小朋友在百米长卷上绘画网络安全,曝光网络诈骗及网络违法犯罪,以增强学生的网络安全意识。
蒋友青 摄/人民图片

私下称领导“老太太” 员工能否被开除?

法院认为,结合员工的工作岗位、言论发表环境和范围等分析,其行为并未达到严重违反规章制度的程度

本报记者 卢越

员工张某被公司单方辞退,理由之一为他与同事私聊时称公司领导为“老太太”。本案经劳动仲裁,诉至法院。日前,北京市大兴区人民法院经过审理,认定公司解除劳动合同违法,判决公司向张某支付违法解除劳动合同赔偿金2.7万余元。

2020年2月,张某入职某公司任后勤部门经理,公司向其发放了《员工手册》。《员工手册》结合员工的各种违纪行为的情节严重性程度,将惩戒措施由轻到重依次划分为:甲、乙、丙三类。

2021年2月,张某通过微信与下属小胡私聊安排部门工作时,说了一句:“我觉得(腊月)三十很重要,园区还不知道老太太出什么幺蛾子呢。”之后,该聊天记录被小胡截图发送到公司微信群中。张某在微信私聊中所称的“老太太”,指的是该公司的法定代表人

李某。

2021年3月11日,张某与小胡因请休假期问题爆发肢体冲突。公安机关对小胡作出行政拘留3日的处罚。次日,张某收到公司送达的解除劳动合同通知书。

通知书中载明,张某与小胡发生较为严重的语言及肢体冲突,根据《员工手册》相关规定,应被即时开除,并不获发任何补偿。

通知书还称,张某在与下级沟通工作的过程中,“对公司上级领导使用不当言论及称呼”,“不具备一名合格的管理人员所应具备的素养及专业……该行为同样违反《员工手册》中的乙类过失”。公司通知张某于2021年3月12日起正式解除劳动合同,并不支付经济补偿金。

张某不服,申请劳动仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金等。仲裁认为公司解除行为违法,裁决支付违法解除劳动合同赔偿金3万元。公司不服,诉至法院。

诉讼过程中,双方的争论焦点最终集中在公司是否可以因张某在微信私聊中称呼上级领导为“老太太”而被解雇。

法院认为,判断公司以张某私下称呼其法定代表人“老太太”为由辞退的做法是否合法的关键,在于该行为是否达到了劳动合同法第39条规定的“严重违反公司的规章制度”的程度。就此问题,应结合张某的工作岗位和地位、张某的言论内容、张某的言论的发表环境、起因和发表范围、张某的言论是否造成不良影响及其严重性程度等因素进行分析。

从工作岗位看,张某的工作岗位不属于高级管理人员,其言论的权威性、影响力和影响范围均相对较小。从其言论内容看,“老太太”一词并不具有贬低或侮辱性的含义。而结合该词所指向的公司法定代表人的性别、年龄情况,亦不足以认定张某使用“老太太”一词称呼公司法定代表人具有不尊敬或侮辱含义。

从张某发表相应言论的语境来看,其当时是在与小胡进行单独沟通,双方谈话的气氛比较宽松,用语比较随意,对张某的相应行为予以严厉处分,显然属于反应过激。张某发表相应言论的范围仅限于其与小胡之间,属于比较私密的范围,在相关言论未公开发表的情况下,其影响范围极其有限。就小胡将相应聊天记录截图发送到公司微信群将相应影响扩大一事,张某并无过失,相应责任不应由张某承担。

法院认为,根据公司的《员工手册》的规定,张某的相应行为并未达到严重违反规章制度的程度,且公司亦不能举证证明张某的相应言论产生了不良影响,故公司基于张某的相应言论对其解除劳动合同,显然事实依据不足。

结合上述情况,法院判决公司向张某支付违法解除劳动合同赔偿金2.7万余元。宣判后,张某和公司均服从判决,未提出上诉。