

找到经营管理痛点,堵塞法律风险漏点,回应职工关注焦点——

“法律体检”为企业“把脉开方”

阅读提示

上海嘉定区总工会深入企业开展“法律体检”,帮助企业发现用工制度隐患,推动构建和谐劳动关系。五年来,共为区内115家企事业单位开展“法律体检”服务项目,涉及职工近25万名。

除按规定处罚外,有权立即解除劳动合同,且不予任何补偿。”

对于每个发现的问题,《报告》均详细指出了其违法的理由和修改建议。对于旷工,《报告》中给出理由:“旷工1日罚3倍工资,不合法。此外该条规定旷工就可以立即解除,不合理。”同时,《报告》“建议删除‘旷工将按日薪的3倍处罚’部分内容。建议规定:无故旷工连续超过3日或者1年内累积旷工超过5日内,公司有权立即解除劳动合同,且不予任何补偿。”

对于试用期的规定,《报告》建议修改为:“公司依法与每位员工签订《劳动合同》;根据劳动合同期限来确定试用期时间,试用期内如发现不符合录用要求,公司可以终止试用。试用期员工离职需提前3个工作日申请,转正员工离职需提前一个月申请。”

“合同是劳动者维权的重要依据,从源头把好关能最大限度保护劳动者的合法权益,同时促进企业合规经营。”嘉定区总工会相关负责人介绍,五年来,“法律体检”排查企业劳动关系风险隐患1606个,给出整改建议1174条,企业接受并督促完成整改建议969条。

找准最关心的内容精准“把脉”

如何找到企业和职工双方的利益共同点,在关键处疏通堵点、消除误解,同样是“法律体检”的重要作用。

当下许多企业面临业务升级或搬迁,某文化传媒公司就在合同中与劳动者约定,公司可根据人事制度、经营业务需要及工作表

现,合理调整劳动者的工作岗位,调整工作岗位的,劳动报酬按新的工作岗位工资标准执行。

乍看之下并无不妥,可工会干部和志愿律师发现了其中的隐患。

因为调动岗位涉及劳动者的薪酬待遇,根据《劳动合同法》,用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同,应当采用书面形式。经过与企业的多次沟通,工会干部和志愿律师为企业开出了具有操作性的“药方”,包含“明确新岗位工资待遇,积极与员工协商;设置调岗培训、增加调岗奖励;完善企业内部章程,明确调岗流程;及时妥善安置拒绝调岗员工”四条措施。

“能够在‘体检’中及时回应各方关注,在于我们打造法律服务‘品牌化’项目,建立了完善的‘1+2+X’评估服务模式。”嘉定区总工会相关负责人介绍,“1意为开展一个和谐劳动关系‘法律体检’实施方案,2意为区、镇两级工会两个实施主体相互协作实现联动,X为一个开放的概念,即根据企业和职工的不同需求,定制个性化服务内容。”

在对这家文化传媒公司的“体检”中,工资和休息休假也是各方关注的焦点。《报告》提出“针对员工违反公司规章制度,公司进行有效管理,可以以员工违反制度扣工资的前提是单位有完善、合理合法、透明的企业规章制度”,并进一步给出了完善、透明的绩效考核制度需要符合的5个基础条件,还要求企业参照法律法规将各项假期予以明确,修改不符合法律规定的条款。

查漏补缺护航企业健康发展

“企业外派的员工想在当地买房,工资由当地分公司发放,和劳动关系、社保分开,这样可以吗?”员工间有了肢体冲突,进而严重影响了公司秩序,如何进行证据固定为解除劳动合同提供支持?“交通事故类工伤员工如何计算工资”……

在“体检”中,许多企业负责人带着这些问题,对工会干部和志愿律师一股脑地“倒”了出来。

嘉定区总工会进一步统计分析发现,部分劳动争议案件主要是由于企业对用工关系问题不够重视,内部缺乏专业的法务或法律顾问,对劳动法律法规缺乏足够了解,继而忽略企业用工法律制度体系建设。随着企业的发展,更多未曾设想到的问题会陆续涌现,常常让企业经营管理者措手不及。

某汽车电子公司就遇到了困惑:科技型、技术型员工比重不断增加,如何应对?《报告》建议对于涉密人员、技术人员等特殊人才,企业应当综合运用服务期、保密期、竞业限制、股权激励等多种方法进行用工管理,做好企业和员工的利益平衡。

查漏补缺保障企业行稳致远,同样是“体检”的重点。在这家汽车电子公司,工会干部和志愿律师发现目前的格式文本中没有看到企业具体的考核规定,《员工手册》中也有部分不适宜的内容。为此他们建议企业制定详细的考核细则和考核流程,以多样的形式强化对员工的考核,同时严格遵照民主程序,及时向员工履行告知、公示等义务,修订《员工手册》,做到人性化管理。

“强化并落实企业工会职能,是‘法律体检’服务必须传递给企业的首要理念。”嘉定区总工会相关负责人介绍,未来,嘉定区总工会将结合劳动关系领域的实际情况以及企业和职工的意见与反馈,使“法律体检”常态化、制度化。

最高检部署开展“检察护企”专项行动

加强对涉企案件、经济犯罪案件的立案监督

本报讯(记者卢越)记者从日前召开的全国检察长会议获悉,最高人民检察院聚焦法治化营商环境建设,以高质量司法推动高质量发展,将部署开展“检察护企”专项行动。

会议指出,要聚焦法治化营商环境建设,依法维护经济秩序,稳定社会预期,提振发展信心。依法惩治扰乱市场经济秩序犯罪,加强反垄断、反不正当竞争司法,协同完善产权保护司法制度,推动执法司法标准统一,以法治统一助力建设全国统一大市场。坚持对各类经营主体依法平等保护、一视同仁大方向。

在深化涉案企业合规改革方面,会议强调,重点针对涉生产经营类犯罪的企业,严格把握好启动合规程序的必要性,充分考虑合规成本,发挥主导作用,完善第三方监督评估机制,多办彰显制度价值、具有引领意义的高质量案件,推动在起诉、审判等刑事诉讼环节适用。

会议要求,部署开展“检察护企”专项行动,加强对涉企案件、经济犯罪案件的立案监督,依法准确把握刑民交叉案件罪与非罪界限,加强对利用刑事手段插手民事、经济纠纷的监督。落实推动民营经济健康发展壮大、惩治和预防民企关键岗位人员侵害企业利益犯罪的检察政策,加大对涉企民事生效裁判和执行案件监督力度,切实保护企业产权和企业权益,优化营商环境。

记者获悉,检察机关充分运用法治力量维护经济秩序,提振市场信心,促进经济运行持续稳定向好。依法惩治严重经济犯罪,2023年1月至11月,起诉生产销售伪劣产品、合同诈骗、非法经营等破坏市场经济秩序犯罪10.2万人,同比上升16.9%。依法加大走私打击力度,最高检会同公安部、海关总署、中国海警局等8部门联合开展打击海上走私专项行动,共起诉走私犯罪7252人,同比上升31.7%。

检察机关深化涉案企业合规改革,2023年1月至11月,办理企业合规案件3543件,其中1718家企业整改合格,对2001名责任人依法决定不起诉,对380名责任人向人民法院起诉时提出依法从轻判处的意见;另有38家企业整改不实,企业或责任人被依法追究。

依法保障劳动者“离线休息权”

“隐形加班”案写入北京高院报告

本报讯(记者张伟杰)1月23日,北京市高级人民法院院长寇昉在北京市第十六届人民代表大会第二次会议上作报告,全国首例在裁判文书中明确“隐形加班”问题的案件被写入该报告。

据介绍,曾入职某科技公司的李女士主张某科技公司应向其支付2019年12月21日至2020年12月11日加班费,同时提交了微信聊天记录、《假期社群官方账号值班表》等证据。

经查,李女士主张的加班系在微信或者钉钉等软件中与客户或者同事的沟通交流,李女士表示自己系运营岗位,岗位职责是搭建运营组织架构、负责程序整体运营、管理内容团队等。某科技公司则表示,李女士是运营部门负责人,在下班之后,如果公司有事,其他员工给李女士打电话咨询不应属于加班。对于李女士主张的周末及法定节假日值班的情况,某科技公司表示,微信群里有客户也有公司其他员工,客户会在群里发问,只是需要员工回复客户信息,某科技公司认为这不属于加班的范畴。一审法院对李女士的主张不予支持,北京三中院二审改判支持李女士加班费3万元。

审理该案的北京市第三中级人民法院法官郭吉喆表示,该案系全国首例在裁判文书中明确“隐形加班”问题,首次对利用微信等社交媒体进行“隐形加班”提出相关认定标准的案件。对于此类在数字经济发展背景下产生的新型劳动争议问题,该案突破传统加班认定模式,创造性地提出“提供工作实质性”原则和“占用时间明显性”原则作为对“隐形加班”问题的认定标准,填补了法律空白,保障了劳动者的“离线权”。

“示范诉讼+线上调解”化解纠纷

15件劳务合同纠纷得到高效化解

本报讯(记者柳姗姗 彭冰)近日,吉林省长春市朝阳区人民法院清和法庭以“示范诉讼+线上调解”的方式,实质性化解了15件劳务合同纠纷,达到了“一案精审,多案共赢”的效果。

2021年10月,某项目工程启动,工程施工方将部分工程分包给一家劳务公司。该劳务公司雇用了15名工人。工程结束后,15名劳动者在多次索要劳务费过程中,工程施工方、工程建设方和劳务公司互相推诿拒不支付。15名劳动者将上述三家公司诉至法院。

为节约诉讼成本,高效解决问题,并考虑到被告工程施工方远在上海,案件承办法官以“示范诉讼+线上开庭”的方式快速化解这批纠纷,即选取一案件线上开庭审理,其他案件参照该案处理结果予以化解。经过法官与三被告反复沟通,最终确定由工程施工方于2024年1月31日前分两期支付劳动报酬,并当庭达成调解协议。此后,其余14件案件在两日内均比照示范案件在线上成功调解。

消费者购买鸚鵡后感染“鸚鵡热”

店主网售带病宠物被判赔15万元

本报讯(记者李国)从网店买回的宠物致人感染患病,消费者将网店店主诉至法院。近日,重庆大渡口区人民法院判决店主赔偿消费者损失15万余元。

重庆市刘洪去年11月份从网店购买了两只鸚鵡,带回家不久母亲便开始发烧、头疼,并住进重症监护室,他本人也出现类似感冒症状,后经诊断为感染“鸚鵡热”引发的肺炎。刘洪遂向网店老板小明(化名)主张赔偿。小明认为,感染“鸚鵡热”原因很多,并不一定是自己销售的鸚鵡所致,不应赔偿,刘洪遂将小明告上法庭。

法院认为,刘洪母子感染“鸚鵡热”的时间,均为接触案涉鸚鵡不久后,且两人发病的时间符合人体感染“鸚鵡热”衣原体后的发病周期。小明虽主张两人可能通过接触过其他传染源感染“鸚鵡热”,但不能举示证据证明。法院遂判决小明向刘洪母子赔偿多项损失共计15万余元。一审法院判决后,小明在法定期限内未提起上诉,该案判决已经生效。

西南边陲有群 用生命拼搏的特战队员

本报记者 赵黎浩

在祖国西南边陲,云南西双版纳的高山密林中,有一群人,他们的平均年龄只有27岁,抓捕毒贩时勇往直前,在谈到家人时却又不间断哽咽。

他们来自西双版纳边境管理支队特战队,自2020年组建以来,共参与缴获毒品1.8吨,抓获运送者、偷渡人员共计600人,查获收缴各类枪支40支,抓获吸毒人员198人,查获走私案件85起123人,案值约2000万元,先后有3人荣立二等功,6人荣立三等功。

去年3月,有线索显示,有毒贩驾驶车辆携带大量毒品入境,在追击过程中,27岁的田警官和队友驾驶警车强行将嫌疑车辆逼停,下车后不顾危险与毒贩贴身肉搏,将其制服,并从毒贩胸前搜出一把已经上了膛的手枪。“事后真想真的一身冷汗,万一毒贩朝我们开枪,后果不堪设想”。

今年25岁的祝警官是特战队年纪最小的队员。在一次深山中的抓捕行动中,为了抓住逃窜的毒贩,祝警官和毒贩一同从山坡滚下,直到前来的队友们将毒贩死死摁住,他才发现自己的右腿一阵剧痛,后经医院诊断为粉碎性骨折。

“他们始终冲在第一线,不怕吃苦,不怕风险。”说起身边的这群年轻人,特战队负责人杨警官这样评价。

有一次,为了抓到毒贩,杨警官带领队员们在炎热潮湿的密林里蹲守了十天九夜,困了就席地而睡,渴了就喝露水,最终抓获嫌疑人3名,缴获毒品21.85公斤。任务完成后,所有人都忘记了疲惫,只有兴奋,“如果我们当时放弃了这个任务打道回府,流进来这20多公斤毒品,那要祸害多少家庭。”杨警官说。

作为缉毒警察,面对家人,心里却是无尽的亏欠和愧疚。由于职业和工作的特殊性,每当逢年过节,杨警官几乎都不能回家与家人团聚,最长的一次70多天没回家。每当听到电话那头3岁的女儿奶声奶气地说“爸爸一定要注意安全哦,宝宝在家等你”,这个硬汉的眼泪就止不住地往下流。

由于身处边境地区,气候高温多雨,队员们曾经在紧急任务中趴在蚂蚁窝附近20分钟,全身上下被咬得满是脓包;也曾经由于女朋友好几天都联系不上而被分手。但是他们舍不得这一身藏蓝,放不下这份责任。

“我们选择了缉毒这条路,就一定会义无反顾地走好这条路,用生命去拼搏。”田警官说。



公益托管班里讲法治

1月23日,检察官在贵州省黔西市莲城街道莲城社区寒假公益托管班里,给孩子们佩戴VR眼镜,通过体验吸毒致幻的感觉讲解毒品危害。当日,检察官还给孩子们讲解民法典、防诈骗、防校园欺凌等内容,增强孩子们的防范意识和自我保护能力。

本报通讯员 周训超 摄

员工发视频贬损公司,法院判决支持解雇

判决指出,依据管理制度解除劳动合同属用人单位合法、合理行使用工管理自主权

本报讯(记者刘友婷)劳动者在职期间发布损害公司声誉的视频,企业能否解除劳动合同?近日,广东省深圳市龙岗区人民法院公布一宗劳动争议案件,员工为发泄一时情绪利用网络平台发布污蔑、诽谤公司视频,公司依据员工管理制度解除劳动合同,被法院判定企业属合法行使用工自主权。

入职于2012年5月9日的陈立正(化名)是深圳某纽扣公司一名钮面师傅,双方签订无固定期限劳动合同。

2020年6月,公司书面通知陈立正解除劳动合同关系,理由之一是在短视频平台发布视频称“公司财务销毁证据”,令公司声誉受到不可挽回的重大损害。

陈立正以公司违法解除劳动合同为由申请劳动仲裁,要求公司支付一个月工资差额、违法解除劳动合同赔偿金等费用合计13.7万余元。

仲裁裁决驳回陈立正全部仲裁请求,陈

立正向深圳市龙岗区人民法院起诉。“我确实在短视频平台发布了公司财务在销毁证据的视频,但并不是针对公司,视频无法看出与公司有关联,也没有造成其他用户转发或点赞评论,没有对公司造成任何影响。”陈立正说。

“该公司《员工手册》是由公司工会经民主程序制定,且已对公司员工进行培训,陈立正亦有签名确认,知晓手册内容。”深圳市龙岗区人民法院审理指出,因此,该手册可以作为公司用工管理的依据。

一审认为,《员工手册》明确规定,员工如存在“违反公司员工日常行为规范及工作纪律的行为:散布不实信息,给公司形象、声誉或利益造成损害”的,公司可依法解除劳动合同,不支付经济补偿金。

法院认为,作为劳动者,陈立正在职期间应当尽职尽责履行劳动义务及遵守公司的规章制度,维护公司权益,但他仅因个人喜好,在短视频平台发布公司“财务销毁证据”的视

频,对公司内部管理和外部声誉均造成不良影响。

法院判决,劳动者在工作中存在失职、不服从管理等违反劳动纪律、损害公司利益的行为,企业依据员工管理制度解除劳动合同,属用人单位用工管理自主权的体现,应受法律保护,驳回员工诉讼请求。二审维持原判。

“《劳动合同法》明确规定,劳动者严重违反用人单位的规章制度的,用人单位可以单方解除劳动合同。”深圳市龙岗区人民法院法官黄丽仲认为,本案中,陈立正在短视频平台发布不实视频,给公司形象、声誉和利益造成损害,显然严重违反公司的规章制度。而且,本案查明的事实显示该员工在负责的工作中还存在失职及无正当理由离岗的情形,亦违背劳动者应尽的劳动义务。公司依据员工管理制度解除劳动合同,属用人单位合法、合理行使用工管理自主权的体现。