



打工前沿

完善服务保障体系  
让网约车司机更有获得感

车辉

近年来,网约车司机为保障市民交通出行作出了重要贡献,他们的价值和努力需要被看见。日前,在“滴滴司机节”广东深圳主会场上,58名优秀司机受到表彰与致敬,100名在平台上连续服务十年的优秀司机获得奖励。  
网约车司机工作强度大,每日行驶在满急的城市车流中,在一个又一个派单中提供出行服务,无论是从平台激励司机还是从社会意义上肯定司机工作价值的维度考虑,举办一个充满仪式感的典礼,向优秀的司机致敬值得肯定。  
但另外一方面,仅仅有一个仪式和颁奖还不够。除了鲜花和掌声,正视司机诉求、维护保障司机的合法权益显得更为重要而迫切。  
平台算法和派单方式是否足够合理,抽成比例是否能够优化,如何设计符合城市交通现状的共享出行新方式,兼顾乘客和司机的良好感受,给网约车司机更多的社会尊重……这些是当下需要平台、相关部门认真思考的问题。  
收入是司机最关心的事。平台对司机的激励举措应该着眼于拼服务、拼创新、拼质量,更好满足乘客网约出行需求,做大市场蛋糕。好服务自然会给司机带来好收入,但好服务更需得到司机的好执行,平台和司机唯有双向奔赴,好的创新服务才能落地。也正是基于这一点,平台企业更应善待司机,和司机进行充分沟通,不断听取一线呼声,满足乘客的出行需求,才能获得更好的收益。  
此外,司机的工作强度、安全保障,以及家庭出现重大变故是否有人关心和兜底,这些都是相关方面应该关注的。目前,企业和社会都在行动。工会相关部门将关爱保障网约车司机权益纳入新业态形态群体劳动者的日常帮扶工作。此外,滴滴捐资支持,联合中国红十字基金会与北京滴滴公益基金会发起的“滴滴关爱公益救助项目”,目前已帮扶超过2500个遭遇重大疾病、意外或事故的司机家庭。  
期待平台构建更加完善的服务保障体系,与网约车司机共同努力,用好绿色、便捷、舒适的数智化出行新方式更好地服务百姓出行。

## 2025年美团骑手发生交通事故数同比下降15%

本报讯（实习生张才 记者甘哲）12月1日,在美团骑手交通安全算法公开日活动上,美团公司公布了近一年来在骑手交通安全治理方面取得的系列成效。平台通过体系化治理,引导骑手持续降低逆行和闯红灯行为,2025年美团骑手发生交通事故数同比下降15%。

据悉,美团已逐步取消骑手超时扣款,并创新设立了“不闯红灯奖”及总额1亿元的安全激励池。骑手在确保每日零闯红灯且完成一定订单量的情况下,即可获得现金奖励。目前,该活动已覆盖全国近200个城市,累计超过44万名骑手受益。实践表明,参与活动的骑手减少了闯红灯行为,也未影响其正常出勤与工作体验。

为了帮助骑手适应新规,美团加强了规则宣导和触达,为新骑手提供调度优化和免责卡,保障骑手更好适应新规。全年,美团通过强制学习、弹窗提醒等形式,累计向骑手发起超过2000次安全宣导,并组织开展了8.9万场安全培训,覆盖人次达241万。

同时,美团还对全国50个重点城市的411个标杆路口进行了专项治理,使相关路口违章率整体下降14%,部分地区闯红灯率降幅20%。此外,专送骑手的头盔佩戴率稳定保持在98%左右。

为激励骑手自觉遵守交规,美团宣布,从12月2日全国交通安全日开始,在全国近200个城市开展新一轮骑手“不闯红灯”安全激励活动,骑手不闯红灯每天都能获现金奖励,预计将有百万人次获奖。



### 小毛竹撬动大产业

12月2日,江西省抚州市资溪县高阜镇石��村村民在镇泰伯竹制品加工厂晾晒竹篾。

近年来,拥有“中国特色竹乡”美誉的资溪县,依托55万亩丰富的毛竹资源优势,大力推进竹产业集群发展和毛竹精深加工,全县涌现出一批在家门口靠发展毛竹产业创业致富的带头人。

本报讯员 吴志贵 摄

# 企业认为属于用工自主权,员工担心会成为裁员新手段—— 企业倒查半年考勤辞退员工合理吗?

## 事后追责可在合理期限内进行,但应给予员工整改的机会,不能滥用

本报记者 杨召奎

浙江杭州一公司员工邓某半年迟到33次,该公司以邓某严重违反公司的规章制度且拒不改正为由,将其辞退。但邓某认为,公司倒查考勤动机不纯,试图实现零补偿裁员,遂提起劳动仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。经过一裁两审程序,法院最终认定,邓某的行为严重违反公司的规章制度,公司有权解除劳动合同。

此案被媒体曝光后引发热议,有人认为,公司倒查考勤属于用工自主权,只要员工违纪事实成立,公司就有权依据规章制度进行处置。但也有人担忧,倒查考勤可能会被一些企业滥用,成为裁员新手段。

那么,企业倒查考勤如何平衡用工自主权和员工合法权益?《工人日报》记者采访了相关专家学者。

### 员工半年迟到33次被辞退

2020年12月9日,邓某入职杭州某公司,双方签订书面劳动合同,合同终止日期为2023年12月8日。该合同第26条规定,若员工违反公司的劳动纪律和规章制度、严重失职等,公司可根据劳动纪律和规章制度给予纪律处分或经济处罚,直到解除本合同。

根据该公司2018年3月1日施行的《休假管理补充规定》第三条的规定,当月员工迟到、早退次数3次以上且5次(含)以内的,按规定处罚并记书面警告;员工迟到早退次数5次(不含)以上者,属严重违反公司规章制度。

2023年6月25日,公司向邓某发送《通报批评》,其中载明邓某在工作期间出现多次迟到情况,行为严重违反公司规章管理制度,故作出通报批评。并附邓某2023年迟到次数的

### 阅 读 提 示

企业倒查半年内考勤发现员工邓某迟到33次将其辞退。邓某认为公司倒查考勤动机不纯遂提起仲裁。法院最终认定公司解除劳动合同合法。专家表示,追责行为应受合理期限的限制,用人单位也不能滥用管理权,更不能将用工自主权作为变相裁员的手段。

表格:1月迟到6次、2月迟到4次、3月迟到8次、4月迟到5次、5月迟到8次、6月迟到1次。

3天后,公司又向邓某发送《员工整改通知书》,认为邓某多次违反公司规章管理制度,因6月27日微信提醒后未改正,特发此通知;接到通知后,整改期限两天,若拒不整改再次违反,视为严重违反规章制度。2023年6月29日,邓某又一次迟到。

2023年7月3日,公司向邓某送达《解除劳动合同通知书》,指出邓某在劳动合同履行期间,无视公司相应的管理规定,频繁无故迟到,邓某的行为已严重违反公司的规章制度,公司曾多次谈话,甚至通报批评要求邓某整改,但邓某拒不改正,仍旧继续违反公司的规章制度,故公司依法解除劳动合同。

邓某认为,公司之前并没有严格的考勤制度,其无法预见因迟到导致的严重后果。公司突然倒查考勤,是在裁员背景下试图实现零补偿裁员,动机不纯。且自2023年6月25日第一次收到通报批评后,其已整改。

经过一裁两审程序,杭州市中级人民法院最终认定,邓某多次迟到,且公司对其进行通报批评、通知整改后仍无效,故公司选择解除劳动合同并无不妥。

### 追责行为应受合理期限的限制

针对此案,中国社会科学院法学研究所研究员王天玉表示,公司倒查考勤实质是用人在事后对劳动者的违纪行为进行追责,属于用工自主权的体现。但他也认为,此

类追责行为应符合比例原则,即对员工的处分应与员工的违纪行为和后果相当,且还应受到合理期限的限制,不能滥用。

中国劳动关系学院法学院学术委员会主任沈建峰认为,劳动关系的运行具有过程性,劳动者能不能继续履行劳动合同,不一定是根据一次行为就能判断出来的,员工大错不犯、小错不断也会损害劳动关系存续的基础,所以应当允许将累积犯错的行为达到一定程度作为严重违反规章来认定,但是追责的期限应有一定限制。

那么,追责的期限多久才合适?沈建峰表示,现行劳动法律法规并没有明确规定,但是民法典要求单方解除权应在合理期限内行使。“用人单位解除权行使的合理期限应当在个案中综合考虑劳动者岗位、工作内容、违反规章制度严重性等综合确定,但是一般情况下,如果超过一年没有行使,可以考虑超过了合理期限。”沈建峰说。

记者注意到,浙江省高级人民法院民事审判第一庭、浙江省劳动人事争议仲裁院2014年发布的《关于审理劳动争议案件若干问题的解答(二)》第八条规定,用人单位在知悉劳动者违规行为后,一般应在5个月内行使劳动合同解除权。

此外,2011年3月修订后的《重庆市职工权益保障条例》第二十六条规定,用人单位应自知道或应当知道违规行为之日起一年内作出处理,逾期不得再予追究。

“所以邓某一案中,公司在2023年7月依据2023年1月至6月的考勤记录作出解除劳



本报记者 刘旭  
本报讯员 刘振宇

“我想把沈阳的优质农产品和这片土地的美好与真诚,透过屏幕传出去”“比赛是其次,能把我们沈阳的优质农产品卖出去才是真本事”……近日,2025年辽宁省沈阳市“工匠杯”职工职业技能大赛暨首届农产品推荐官技能竞赛决赛正式打响。一群来自田间地头、扎根乡村一线的“新农人”齐聚直播间,化身“家乡好物代言人”,展开一场高能直播带货的实战对决,直面市场与网友的检验。

沈阳市城建交通农林工会副主席翟静波介绍,此次大赛是“工会助农·情暖沈城”工会助力农产品销售的重要活动之一。乡村振兴,不仅需要匠心培育的好产品,更需要一批会讲故事、具活力、懂营销、善传播的“代言人”,用他们的智慧与热情,将沈阳的匠心优品、风物人文,讲述给千千万万的人,让沈阳的优质农产品,响彻全国,走向世界。

### 实战直播对决让沈阳好物“出圈”

大赛启动以来,百余名怀揣梦想的选手从四面八方涌来。从理论到实践,一场场干货满满的技能培训,为选手们武装了头脑;严格公正的笔试考核,检验了他们的专业知识储备;精彩纷呈的视频复赛,则在云端展开较量。最终,“十二强”选手站到了高规格、强实战的决赛舞台。他们中有返乡青年、有种养殖能手、有农产品企业带头人,身份虽不同,

为家乡好物代言,为乡村振兴出力

## 沈阳“新农人”角逐“金牌推荐官”

目标却一致:为家乡好物代言,为乡村振兴出力。

决赛打破常规,创新采用“实战直播带货”模式,没有彩排,只有真实的流量与订单。这不仅是一次技能的巅峰对决,更是一次沈阳优质农产品的集中展示。大赛精选12款家乡好物,以抽签方式匹配给12名选手。选手们需要在8分钟内,面对真实的镜头和千万网友,为家乡农产品“代言”,考验的不仅是口才,还有策划、互动、控场和转化的综合能力。

从沈阳康平的沙地到法库的粮田,从苏家屯的果园到辽中的特色养殖,软糯无丝、甜香诱人的康平甘薯,麦香浓郁、筋性十足的鱼梁秀水小麦粉,科学配比、营养全面的十月稻田七色糙米,还有酸甜爽利、开胃生津的山里红、金黄耀眼、清甜醇厚的黄元卿苹果、薄如蝉翼、筋道可口的辽中春饼……这些产品各具特色,无不承载着一方水土的滋养与匠心。

从沈阳康平的沙地到法库的粮田,从苏家屯的果园到辽中的特色养殖,软糯无丝、甜香诱人的康平甘薯,麦香浓郁、筋性十足的鱼梁秀水小麦粉,科学配比、营养全面的十月稻田七色糙米,还有酸甜爽利、开胃生津的山里红、金黄耀眼、清甜醇厚的黄元卿苹果、薄如蝉翼、筋道可口的辽中春饼……这些产品各具特色,无不承载着一方水土的滋养与匠心。

### 为家乡选育“会讲故事”的代言人

选手的现场表现通过五大维度进行严格评判,包括产品推介能力、直播运营表现、选

手形象、直播带货销售额、平台点赞数。这套评分体系意味着,选手不仅要有“说得动听”的口才,更要具备“带得动货”的实力。有选手在带货同时,分享家乡变迁,讲述“我与乡村”的故事;有选手倾诉始终萦绕心头的乡愁,以及返乡创业的情怀;还有选手将沈阳的风土人情娓娓道来,为产品注入文化温度。

经过激烈角逐,沈阳市绿源祥农产品有限公司的尹红梅凭借出色的产品讲解、自然的镜头表现和高人气互动,成功摘冠。她说:“能站在这个舞台上为家乡农产品代言,我非常自豪。比赛不仅锻炼了我的表达和应变能力,更让我深刻体会到,乡村振兴正需要我们这样的‘新农人’,用直播把家乡好物推广出去。”

大赛亚军、法库县秀水河子村电商负责人李晶晶说,她最看重的是直播间的“真实订单”。“那代表市场直接的认可。我希望通过我的介绍,让乡亲们汗水转化为实实在在的收入。”

### 以赛促产为乡村振兴注入新动能

此次大赛不仅评选出“金牌推荐官”,点

动合同的决定获得法院支持。”沈建峰说。

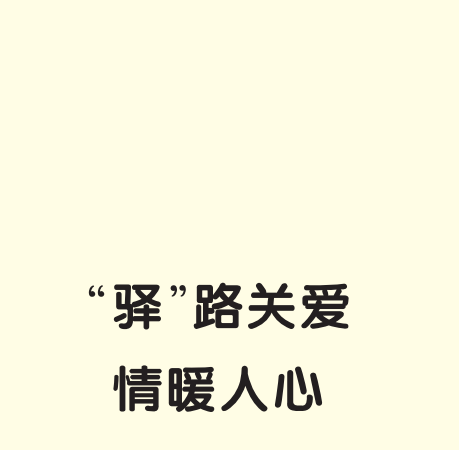
### 应给予员工整改的机会

记者在采访中也了解到,一些企业虽然制定了考勤管理制度,但并没有严格落实执行,对于员工频繁出现的考勤违纪行为,企业没有及时进行违纪处理甚至正常发放工资。

“这种对员工考勤的长期放任会导致员工认为其行为不构成违纪,对于违纪处分没有合理预期。但是当企业需要优化人员时,又开始倒查考勤并追究违纪员工的责任,此时如果企业直接针对考勤结果作出违纪处分甚至解除劳动合同处理,很容易引发劳动争议。”北京市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会委员、北京市德恒律师事务所律师崔杰说。

崔杰认为,为了构建和谐劳动关系,企业制定考勤制度后应该严格执行并及时作出违纪处理,如果考勤制度长时间没有实际执行,则对之前发生的考勤违纪行为不应直接进行违纪处分,而是应通知员工开始严格执行考勤制度及相应违纪后果,给予员工整改的机会。邓某一案中由于企业通知邓某整改后其仍然未整改,企业的解除行为最终得到法院的支持。

北京市炜衡律师事务所高级合伙人、炜衡劳动法专业委员会主任姚均昌律师表示,诚实守信是职场永恒不变的定律,劳动者应当遵守劳动纪律、遵守用人单位的规章制度。同时,用人单位也不能滥用管理权,更不能将用工自主权作为变相裁员的手段。就本案而言,只要在一定的时效内,用人单位针对劳动者的违纪行为进行梳理,并结合制度进行处理,在法律层面是可以的。当然,用人单位在收集整理劳动者的违纪情况时,要以客观事实为依据,同时依据的规章制度也应履行民主程序、依法告知劳动者等。



### “驿”路关爱 情暖人心

连日来,天津气温骤降。12月3日,天津市和平区总工会、南市街道总工会在南峰港湾工会驿站为户外劳动者开展“‘驿’路关爱 情暖人心”慰问活动,现场为他们准备了帽子、手套、护耳套等物资,进一步加强对户外劳动者的关怀。

图为户外劳动者现场领取并试戴工会送来的慰问物资。

本报讯通讯员 沈岳 摄