

《对抢红包员工罚款是否合法?》引发热议

公交职工:工作玩手机是对乘客不负责

律师:老板“钓鱼执法”容易适得其反

□本报记者 李一然

1月12日,本报维权版刊发《对抢红包员工罚款是否合法?》一文,律师从法律角度,表示为防员工上班玩手机,单位领导玩“钓鱼执法”的行为没有法律依据。那么在现实中,普通一线职工与企业管理者,对这一事件的看法如何呢?在市公交集团客五分公司十六车队,几名司机、售票员、管理人员等也看到了这篇文章,并结合本职工作谈了对惩罚抢红包员工是否合法的理解。

公交职工:
工作玩手机对乘客不负责
但罚款的惩罚方式欠妥

技术员佟宏林师傅正在一辆公交车的车厢里检测车上的刷卡器。记者介绍完这件事的来龙去脉后,佟师傅很坚决地说,“抢红包的员工被罚,应该,谁让你上班玩手机呢。既然规章制度规定上班不许玩手机,那你犯了,就该罚,怨不了别人。”一旁的女司机秋师傅则说,“老板这么做‘黑’了点,但被罚职工一点也不冤。”

有的职工表示,如果单位有规定上班不许玩手机,你犯了,就该罚。同时,有的职工还说,“这件事还发生在什么行业,有的行业,职工上班绝对不能玩手机。比如我们公交行业,车队的司机、售票员,行车中别说玩手机,看手机也绝对不允许,即便等红灯、堵车停着不走的时候,也绝对不行,你拉着一车人呢,必须对它们负责。所以我们看手机,都是等把车开进总站停好后,进了休息室,才拿出手机,踏踏实实看。没人敢碰行车途中看手机这条高压线。”

记者问,“那么,你们怎么看老板发红包扣职工钱的这种做法?”对于这个问题,几名职工有的认为做法有些不妥,但没有职工认为违法,而且还认为老板的

出发点是好的。

几名管理人员各自谈了自己的看法。十六车队团支部书记张佳霖明确表示,不认可老板这种“钓鱼执法”的做法,认为这样做既不利于凝聚企业凝聚力,也达不到杜绝职工上班玩手机的现象。

而有的管理人员则认为老板的行为欠妥,但没有达到违法和缺德的程度。还有的管理人员认为老板这样做不尊重职工。一位管理人员说,红包是在朋友圈里发的,你在这个圈里,身份就不是领导了,大家拿你当朋友,才去抢红包。如果你不把职工当朋友,就可以把你踢出这个圈。

律师:
公司罚款不同于行政罚款
规章制度可规定奖惩措施

针对《对抢红包员工罚款是否合法?》一文,记者采访了北京市荣德律师事务所陈蔚然律师。陈蔚然律师首先认为,该公司规定的罚款制度并不属于行政罚款。企业有权利依据自身经营特点和需要制定适合的规章制度,而规章制度中可以包括合理的奖惩措施。也就是说,虽然《企业职工奖惩条例》已被废止,但这家企业的做法应属于执行其规章制度,而非行政罚款,也就不需要企

业具备行政机关的资质。

同时,陈蔚然律师也指出,虽然董事长发红包的初衷是为检测员工是否违反规章制度,但其行为本身就已经违反了公司的

规章制度,其行为也应受到相应的处罚。毕竟公司规章制度是为了规范员工的行为,而非把惩罚作为目的,单纯地对员工进行罚款。

■快评

企业订规矩应综合考量

员工上班时玩手机、抢红包,单位是否有权罚款?看上去,这不是一个复杂的法律问题。对此,律师的回答也有理有据。然而记者针对此问题采访公交员工时,几名一线职工的回答却让记者感到有些意外。

比如佟宏林师傅的回答,他首先从检查自身的角度出发,认为只有单位有制度,自己犯了,被罚就不冤。

有这种认识的也不止佟师傅一人。他们普遍认为,在一些高危行业执行严格到不近人情的规章制度,既是对社会公众负责,也是对职工自身安全的保障。比如有职工说,“工作上的错误有的能犯一次、两次,但有的只能犯一次,而就这一次,如果引发交通事故,甚至会引发生命的危险。这样看来,生命值钱,还是被罚几百元钱值钱?”

面对这个看似简单的问题,

这些肩负着乘客行车安全的公交职工们,他们没有从法律角度分析对员工罚款是否妥当这件事,而是首先谈到了从事高危行业要遵守规章制度。这也充分彰显了企业管理职工“松是害,严是爱”的朴素道理,以及公交职工严明的纪律意识和良好的职业素养。

依法办事,违法必究,这没有错。但法律不是万能的,而许多法律,要么超前,要么滞后。假如在现实中,对于任何一件事,只用法律的尺度去衡量结果,不看经过,不考虑出发点,那么我们的社会,就会变得毫无人情。生命无价,而员工与企业的感情也无价。因此,面对“对抢红包员工被罚款是否妥当?”这样的问题,不仅仅是从法律角度去分析就可以解决的,还应该站在不同职业的角度,充分考虑其中蕴含的情理,才能做出正确的判断。

□李一然

《北京市实施〈工会法〉办法》系列问答(之九)

如何落实以职代会为基本形式的民主管理制度?

问:如何落实以职代会为基本形式的民主管理制度?

答:职工代表大会制度是民主管理制度的基本形式,各级工会应当落实以下内容:

1.建立健全本单位职代会制度。一是建立职代会制度。对于没有建立职代会制度的单位,工会组织应当依法积极与企业进行协商,促使企业履行法定义务,建立职代会制度。二是规范职代会的组织工作。各单位根据职工人数确定召开职工代表大会或者职工大会(职工大会是职代会的一种特殊形式),职工人数少于三十人的,必须建立职工大会制度,定期召开职工代表大会,不足三十人的可以召开职工大会;企业事业召开职工代表大会的,职工代表人数按照不少于全体职工人数的5%确定,最少不少于30人。三是严格职代会的程序。职代会每年至少召开1次。职代会的时间、内容要提前10日向上级工会报告。会议有关文件应于会议召开7日前送达职工代表,广泛听取职工代表意见和建议。职代会决议应于3日内向全体职工公布。会议文件应及时归档,并于会议结

束后10日内上报上级工会备案。四是责任追究。对于妨碍工会组织职工通过职代会行使民主权利的,工会不履行职代会相应法定职责的,经相应工作促使其纠正,直至按照本法第六十六条、六十九条规定追究其法定责任。

2.落实工会作为职代会工作机构的主要职责。包括:组织职工选举职工代表;提出职代会议题的建议,主持职代会的筹备工作和会议的组织工作;提出职代会主席团、专门小组的组建方案,组织专门小组和职工代表开展日常的监督、检查、调研等活动;提名参加董事会、监事会的职工代表候选人;闭会期间,组织传达大会精神,监督检查大会决议的落实和提案处理情况;建立与职工联系制度和职工反映意见、要求和建议的渠道,受理职工代表的申诉与建议;定期培训职工代表。组织职工代表学习党的有关方针、政策和国家有关法律、法规;学习业务和管理知识,提高职工代表参与决策、管理和监督的能力。

3.严格落实职代会的职权。《实施办法》第四十五条第一款

所列事项是职代会重要的职权,不论企业属性,均应当提交职工代表大会审议通过。法律法规规定应当提交职工代表大会或者职工大会审议、通过、决定的事项有有关劳动报酬、工作时间、休息休假等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或重大事项方案;职工董事职工监事的任免、确定进入破产程序的债权人会议和债权人委员会中的职工代表人选;民主评议企事业单位领导人员等,具体详见《企业民主管理规定》第十三和第十四条。

在实践中,各级工会应当按照《实施办法》的规定督促企事业单位开展民主管理工作,落实职工代表大会职权。企事业单位妨碍工会组织职工代表大会或通过职工代表大会依法行使民主权利的,工会可以提请上级工会约谈单位负责人;仍不响应的,工会可以通过本级劳动关系三方协商制度会商解决;对于始终拒绝的,以书面形式向企业所在地的政府有关部门反映,并要求其依法做出处理。市和区、县人民政府则应当依照《实施办法》第六十六条规定,责令具体企事业

单位改正,并依法做出处理决定;拒不改正的,由人力资源社会保障部门纳入劳动保障守法诚信档案,由工商行政管理部门纳入企业信用公示系统。

4.推动建立区域或行业职代会。一是区域(行业)组织要在工作需要的区域和行业与相应企业组织建立区域或行业职代会。开展区域性、行业性集体协商的区域和行业;职工利益诉求和权益维护需要相近的区域和行业;劳动关系复杂和不稳定的区域和行业;小微企业集中的区域和行业要建立区域性或行业职代会。二是区域(行业)职代会职工代表总数不少于30人,每家企业至少要有1名职工代表。三是参照职代会相关内容,制定区域或行业职代会的组织及程序,完善区域行业职代会制度。

此外,企业民主管理制度还包括厂务公开制度和职工监事制度。

贯彻落实《北京市实施〈中华人民共和国工会法〉办法》

系列问答

■有问必答

提问:食品公司职工宋先生

回答:北京市总工会法律服务中心 安慧敏

年底被裁员,该如何维权?

□本报记者 王香阑

宋先生:15年前,我入职到本市一家食品公司工作。前几年,单位跟我们职工每年签订一次劳动合同,2011年初,公司与我签订了无固定期限劳动合同。

我在单位库房做统计工作,入职以来从没出现过差错,在每年业绩考核过程中我都是次次达标,最近三年均被评为公司的优秀员工。

去年下半年,单位更换了总经理。近日公司贴出通知,称单位效益不好,各部门要按不同比例裁员,我的名字就在被裁员的名单中。领导找我谈话时,我表态不同意解除劳动合同,他们在与我没有签订任何协议的情况下,强行按N+1标准将经济补偿金转到我工资卡里,然后注销了我的门禁卡,使我进不去公司大门。请问:单位的做法是否构成违法解除劳动合同?

安慧敏:如果用人单位裁减人员为经济性裁员的,按照您所述的N+1向您支付经济补偿金符合法律规定。但如果为协商解除劳动关系的,应当协商一致,协商不一致而用人单位无正当理由单方面解除的应为违法解除,您可以主张2N的经济补偿金。

若您所在单位属于经济性裁员,并按照《劳动合同法》第41条规定,有下列情形之一,需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的,用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况,听取工会或者职工的意见后,裁减人员方案经向劳动行政部门报告,可以裁减人员:(一)依照企业破产法规定进行重整的;(二)生产经营发生严重困难的;(三)企业转产、重大技术革新或者经营方式调整,经变更劳动合同后,仍需裁减人员的;(四)其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行的。裁减人员时,应当优先留用下列人员:(一)与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的;(二)与本单位订立无固定期限劳动合同的;(三)家庭无其他就业人员,有需要扶养的老人或者未成年人的。用人单位依照本条第一款规定裁减人员,在六个月内重新招用人员的,应当通知被裁减的人员,并在同等条件下优先招用被裁减的人员。若您所在单位依法履行了正常程序,那么单位就不构成非法解除劳动合同。

如果用人单位是与您单方协商解除,协商不一致而单方强制解除劳动关系时,您认为用人单位属于违法解除的,可以向用人单位所在地劳动人事争议仲裁委员会提起申请,主张用人单位向您支付违法解除劳动关系经济赔偿金。

