

■劳动时评

互联网公司“花式裁员”也应守法依规

□辛望

“花式裁员”不管其措辞是多么的委婉和深奥，其实质就是公司不想承担其解除劳动合同关系时应当赔付的代价。各级劳动监察部门和工会组织在这个问题上要立场鲜明，态度坚定，那就是任何的裁员开人的举动，都必须依法依规进行，坚决以《劳动法》《劳动合同法》《工会法》等准绳，依法维护劳动者的合法权益。不管那些互联网公司名头多大，在法律面前概无例外。

开年伊始，各大互联网公司纷纷传出裁员开人的消息。

2月19日当天，有消息传出，在日前举行的京东集团开年大会上，京东宣布2019年将末位淘汰

10%的副总裁级别以上的高管。对此，京东方面回应称：消息属实。京东目前拥有18万工作人员，有媒体预计目前京东副总裁级别以上的高管预估有几十到一百人左右。

另外一个网约车巨头滴滴公司也传出了类似的裁员消息：滴滴CEO程维日前宣布公司将做好过冬准备，对业务重组带来的岗位重叠和绩效不达标的员工进行减员，整体裁员比例占到全员的15%，涉及2000人左右。

可是，有心人认真琢磨这些互联网公司的“裁员”措辞时，却发现他们很少直接使用“裁员”、“开人”等直套的说法，而是委婉地修饰为“末位淘汰”“优化组合”“提质增效”“重新双向选择”“只留下最优秀的人共事”等等。

对于这些五花八门的措辞，我们不妨称之为“花式裁员”，不管其中措辞是多么的委婉含蓄，其实质就是要逼员工与公司解除劳动合同关系。

天有不测风云，公司也有旦夕祸福，对于任何一家公司来说，哪怕一直以来都是风光无限，都难免有减员裁人的时候，但是，所有的裁人计划都必须依法依规来进行，而不能由着公司老板的性子来。

这里以京东公司准备推行的“末位淘汰”政策为例，“末位淘汰制度”确实是不少企业考察员工业绩的一种方式，但这种方式合法吗？

最高人民法院2016年11月30日公布《第八次全国法院民事商事审判工作会议（民事部分）纪要》明确，用人单位在劳动合同期

限内通过“末位淘汰”或“竞争上岗”等形式单方解除劳动合同，劳动者可以用人单位违法解除劳动合同为由，请求用人单位继续履行劳动合同或者支付赔偿金。

也就是说，“末位淘汰”如果是裁员，实际是违反《劳动法》的，劳动者可以依据《劳动合同法》要求支付赔偿金。但如果“淘汰”方式为降级、降职、免职、调整工作岗位、待岗培训等形式，而不解除劳动合同，就不算违法。

其他的“花式裁员”手法也一样的，包括“优化组合”“再次竞争上岗”“绩效不达标”等等说法，如果要涉及到解除劳动合同关系，就必须依据《劳动法》和《劳动合同法》来进行，而不是按照公司的内部规矩来办事。

此外，千万不能忽视的是，按

照《工会法》的规定，企业裁员还得依法依规征询工会和职工代表大会的意见。以北京地区为例：北京市实施《工会法》办法明确规定，企业、事业单位以及其他组织单方面解除职工劳动合同时，应当事先将理由通知工会，工会认为其违反法律、法规和劳动合同，应当及时提出改正意见或者建议；工会要求重新处理时，单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

总而言之，不管那些互联网公司多么神气活现，也不管其措辞多么深奥含蓄，一旦涉及到裁员和解约的事儿，就一定要认真读一读《劳动法》《劳动合同法》和《工会法》，并及时征询各级劳动部门和工会的意见，切忌鲁莽行事，否则，一旦触动了法律的底线，就会吃官司，还会得不偿失。

■每日图评

“外卖骑手统一编码”是有的放矢

2018年以来，广州交警查处外卖车辆交通违法3.82万多宗、邮政快递三轮车违法1.26万多宗。为规范广州外卖配送安全文明出行，切实改善外卖送餐车辆交通违法现象比较突出的问题，广州交警升级警企共建共治模式，试点推动外卖骑手统一编码的新业态管理。（2月20日《南方日报》）

要遏制外卖送餐车辆交通违法行为较为突出的问题，就需要各地相关部门能够主动作为，积极求解。广州交警试点推动外卖骑手统一编码的新业态管理，这种做法就是有的放矢，很有针对

性，值得肯定。

让外卖骑手穿上统一编码的衣服，编码实施“一人一箱一码”的规则，如果外卖骑手出现交通违法行为，就能通过电子眼抓拍及时发现，交警记录外卖骑手的交通违规行为，定期抄告至企业，通过企业督促外卖骑手到交警违法处理窗口接受处罚，同时企业也要对违法骑手进行内部处罚和教育。通过这种警企共建共治模式，提高外卖骑手的违法成本，能对外卖骑手起到震慑与教育的作用，让他们不敢为了抢时间交通违法。

除了要加强对外卖骑手的管理，也要看到外卖送餐车辆交通



违法现象较为突出的原因也在于不少外卖骑手的权益没能得到很好保障。如一些外卖平台为了“讨好”消费，要求外卖骑手在规定的时间内送达，如果送餐慢了，顾客会打差评。但现实中，送餐时间受到很多因素的影响，比如堵车、遇到

红灯等等，这就让怕消费者给差评的外卖骑手容易出现交通违法行为。对此，需要外卖平台能够优化服务评价体系，保护好外卖骑手的合法权益。而不能只是让法律与“苛求”把外卖骑手挤进生存的“窄缝”艰难维系。 □戴先任

■长话短说

加强监管与处罚 破解年假“潜规则”

带薪年假为职工法定假期。然而，记者随机采访一些机关企事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的80名职工后发现，不休假拿不到补偿、跨年自动清零、年假被指定或冲抵、跳槽后年假“缩水”等休假“潜规则”不断，让职工抱怨带薪年假仍是“纸上福利”。（2月21日《现代金报》）

关于年休假制度，国家是有明确的法律法规和规章制度予以保障的，比如《企业职工带薪年休假实施办法》规定，用人单位应当考虑职工本人意愿，统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨1个年度安排年休假的，应征得职工本人同意。

据此有人说，既然有国家法律和规章制度的保障，劳动者应该具备较强的维权意识，维护自己的合法权益。这话说起来义正词严，但是真正实行起来却困难重重。用劳动者的话说，“人在屋檐下，哪能不低头”，现实中没有几个人愿意为了争取年休假的权益而和自己的供职单位闹翻。

要想从根本上解决问题，除了进一步完善法律与制度之外，更加重要的是由政府职能部门主动作为，主动出击，对违法违规企业加大监管与处罚的力度，引导和督促他们主动遵守国家的劳动法律，保障劳动者的合法权益。

仅有这些还不够，针对劳动者明知自身权益被侵害，但是却敢怒不敢言的问题，劳动监察部门要畅通投诉和举报渠道，在保护劳动者隐私信息，避免劳动者被用人单位事后打击报复的前提下，严肃追究在劳动者年休假问题上涉嫌违法违规，侵害劳动者合法权益的企业责任，让其为自己的违法行为付出应有的代价，同时也警示其他用人单位。

□苑广阔

■网评锐语

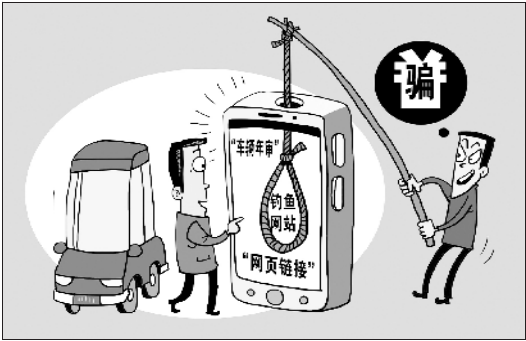
医院安装摄像头 不应忽视患者隐私

罗志华：深圳居民近日在香港大学深圳医院急诊科掀开衣服做心电图检查时发现，竟有一个亮灯的监控探头正对病床，此事引发网民对就医隐私保护的担忧。应该通过更高层级的规划审批，对医院安装摄像头的行为加以规范与约束。不妨在广泛征求意见的基础上，出台一个关于医院如何安装摄像头的行业规范，确保在安装摄像头时，既要有利于医院的安保，更要考虑维护好患者的隐私。

不能让医保卡变身购物卡

李雪：根据有关法规，医保卡只能用来买药品，但有网友爆料称，如今医保卡在某些药店几乎变成了“购物卡”。媒体暗访发现，广州一些连锁药店为招揽生意搞起了副业，食品饮料、日用品等都可刷医保卡购买。对屡屡出现的医保卡变身购物卡现象，需要相关部门加强有关知识普及，使参保者正确认识和使用医保卡。此外，应加强对药品销售门店的监督。

■世象漫说



诱骗

冒充交警群发“车辆年审”短信、诱骗车主点击钓鱼网站、套取银行卡信息进行盗刷，广州市反诈中心提醒公众警惕“车辆年审”式短信诈骗，明确交警部门的年审提示短信不会附网页链接，更不会要求填写银行卡信息并收取年审费用。（2月20日新华社）

□朱慧卿

■有感而发

面对招工新常态企业要改变选人用人思维

2019年春风行动正在热热闹闹地进行当中，本市将举办200多场招聘或政策讲解活动为年后急于找工作的各类务工人员排忧解难。（2月21日《北京晚报》）

用工市场如此热闹，传递的是经济稳健持续发展的积极信号。而且，招聘会上的一系列数据也显示：从企业需求来看，操作工、技能型人才相当抢手、“缺口”很大；就求职者而言，择业已经从“求生存”向“求发展”转变，更加关注的是职业尊严、权益保障、人文环境等隐性

待遇，需要的是一份有话语权、有存在感、有发展空间的工作。

透过招工中的这些新常态，我们看到了企业转型发展的新变化、求职者理性就业的新改变，这种“变”的方向是让经济发展更有活力、人民生活更加美好，也为高质量发展注入了强劲动能，更形成了一种“倒逼的力量”。

面对招工新常态，企业需要改变选人用人思维。随着“人口红利”逐步消失，依靠低成本劳动力获利的生产方式已经走到尽

头。某种程度上，节后“抢人”热反映的是企业“留人”忧。平常的工作环境如何？成长的空间有多大？这些都关系到员工的归属感和忠诚度。善待职工不是一句空话，既要把工资待遇、权益保护落到实处，也应将企业文化、人文环境做优做好，更应注重技能培训、发展机会的给予。只有用真心、爱心和关心让员工心安了，并有一个看得见、摸得着、得实惠的美好未来，那么“招工难”怎又会难呢？

□徐剑锋