www.jfdaily.com

经济性裁员中的争议焦点

□上海江三角 律师事务所 周蒋锋 贖贖经济性裁员是处理劳资 关系的难点,稍有不慎就可 能引发群体性劳资争议。为 了在法律框架内解决群体性 劳动争议,集体协商是可行 的合法途径。

而在裁员时,企业和员 工的争议焦点有以下这些:

一是经济性裁员的合法 性。

裁员时最多被企业采用 的理由是"生产经营发生严 重困难",但立法对于"严重 困难"的界定相对模糊,只 有原则性规定, 如劳动部 《企业经济性裁减人员规定》 指出, "用人单位濒临破产, 被人民法院宣告进入法定整 顿期间或生产经营发生严重 困难,达到当地政府规定的 严重困难企业标准, 确需裁 减人员的,可以裁员"。由此 可见, "严重困难"的标准 往往由各地制定,且通常较 为严格, 因此企业适用该理 由裁员存在较大困难。

《北京市企业经济性裁 减人员规定》指出,"严重 人员规定》指出,"严重 营性亏损且亏损额逐年增加, 资不抵债、80%的职工停增加, 资工、连续6个月无力按量 低生活费标准支付劳动者生 活费用的。

大多数企业很

难达到"生产经营

发生严重困难"的

标准。如果不是确

属经营异常困难

的,适用该理由就

存在较大法律风

险。因此,建议企业首选协商解除的

方式, 以降低被认

定为违法解除的风

险。

对于规模较大的企业, 经济性裁员方案都会事先与 工会磋商,并向劳动行政部 门报告,补偿标准一般都高 于法律规定标准,即高于每 工作一年补偿一个月工资的法

那为什么还会存在重大争 议呢?因为员工提出的补偿方 案会明显高于法定标准,而且 员工还会和相同行业的企业进 行对比,要求参照实务中个别 企业适用过的最高标准。

三是裁员过程的公开程度。

在经济性裁员的实务操作中,企业由于证明情况,一个或全体职工说明情况,一方或会或者职工的意见,一方裁则需要向劳动行政中间存在时间,在时间,这中间,在时间信息上的冲突,增加裁定。

企业过晚公开信息,可能会被员工认为恶意封锁信息;但企业过早公开信息,如果之后劳动行政部门对裁减人员方案提出修改意见,企业又容易被员工认为公布虚假信息。

因此, 员工难以及时获得 关于裁员涉及哪些部门、裁员 时间、裁员数量、如何补偿等 的确切信息。

关于这点,建议企业根据 各地《集体合同条例》相关规 定,事先完善集体协商机制, 制定各项应对预案。

四是社会保险、公积金缴费中断引发的次生争议。

实务中,对非本地户籍员 工来说,一旦社会保险或公地 金缴费中断,会给办理本带 住证、落户、子女入学等带 很多不便。即便对本地户 籍员 工来说,在买房、买车资格等 方面也会受到不利影响。

例如,《上海市住房公积 金个人购房贷款管理办法》规 定,申请成为公积金贷款的借 款人必须"申请前连续缴存住 房公积金的时间不少于六个 月、累计缴存住房公积金的时 间不少于两年"。

另外,根据北京市关于小 客车数量调控的规定,非专为 是在北京购车摇号, "持有本市有效暂住证且处 年(含)连续在本市缴时住证外 民险和个人所得税"。因此, 员工常常会要求企业优先 明,导致企业实施经济性裁员 的操作难度。

综上所述, 经济性裁员中的集体协商争议焦点颇多, 劳资关系错综复杂, 牵涉面广,企业在实务中必须备足预案, 谨慎操作。



资料图片

用人单位应注意资料留存

□上海通乾 律师事务所 朱慧 陈慧颖

劳动争议案件

举证责任的安排和

仲裁时效的延长对

用人单位的劳动人

事管理提出了更高

的要求。如果用人

单位疏于对劳动者

资料的管理,如果

发生争议, 其最终

的结局只能是败

诉。

案例一: 甲公司是一家规 模不大的民营企业, 董小姐是 该公司的行政人员。

2016年3月20日,董小姐因严重违反规章制度被甲公司解聘。

2017年3月25日,甲公司收到董小姐的仲裁申请书要求甲公司支付违法解除的赔偿金85000元,原来董小姐在2017年3月19日即在仲裁时效的最后一天向劳动争议仲裁委员会申请仲裁了。结果日公司拿不出董小姐严重违反公司规章制度的证据,甲公司当然败诉。

原来,甲公司在2016年 年末清理旧文件的时候,把相 关材料都清理掉了。

案例二: 黄先生于 2008 年9月1日进入乙企业工作并 签订了为期一年的劳动合同, 2009年8月31日劳动合同到期终止。

2010年5月30日, 乙企业交然收到黄先生的仲裁申请书, 要求乙企业支付未签劳动合同的双倍工资48000元。仲裁开庭时乙企业拿出了黄先生签过字的劳动合同, 这时黄先生说: 你这么小的企业, 没想要说: 你这么小的企业, 证据意识还强强的, 说完竟然就撤诉了.

从这两个案例我们可以看出,用人单位的资料保存是的事要,劳动者都是仲裁的,用人单位的资料保存是的时候申请仲裁的,也没有任何征兆。劳动法目的在于保护劳动者的合法权益,劳动争议案件的合法权益,劳动争议案件人单位这一方。

在案例一中,董小姐是否 严重违反规章制度是由甲公司 来举证的,在案例二中对于是 否与黄先生签订过劳动合同也 是由乙企业来举证的。

劳动争议案件举证责任的 安排和仲裁时效的延长对用人 单位的劳动人事管理提出了更 高的要求。如果用人单位疏于 对劳动者资料的管理,如果发 生争议,其最终的结局只能是 败诉。

手机游戏的虚假宣传

□北京中闻 律师事务所 赵 虎

作为游戏玩

而游戏公司在

家,应该意识到自

己的权益是受到法

律保护的, 并且应

设计规则、提供服

务的过程中也应该

考虑到《消费者权

益保护法》的规

定,防止违反相关

的规定,造成不应

有的损失。

有证据意识。

近年来,因手机游戏引发 的消费投诉和纠纷呈上升趋 热

说起消费者权益保护,可 能很多人首先想到的是购者者 能很多,其实我国《消费费 益保护》早已规定:"消费 为生活消费需要购买、使 品或者接受服务,其权益受 法保护。"

而玩手机游戏,就是一种 购买服务的行为。

既然电子游戏中也应该保护消费者的权益,那我们就来看《消费者权益保护法》对于虚假宣传的规定。

首先是消费者的知情权。

《消费者权益保护法》规 定:"消费者享有知悉其购 买、使用的商品或者接受的服 务的真实情况的权利"。知情 权是消费者的基本权利之一, 如果不告知消费者真实的情 况,则侵犯了消费者的知情

其次是虚假宣传的责任。

《消费者权益保护法》规定: "消费者因经营者利用虚假广告或者其他虚假宣传方式提供商品或者服务,其合法权益受到损害的,可以向经营者要求赔偿。"

《消费者权益保护法》还 规定了虚假宣传的行政责任: 从上述法律规定可以看出,游戏玩家的权益也受到《消费者权益保护法》的保护,当游戏玩家遇到虚假宣传的时候,可以依法要求追究游戏公司的民事责任和行政责任,可以向消费者协会或者工商机关

当然,根据谁主张谁举证的证据规则,如果游戏玩玩该是供足够的证据,这些证据、应些据包括:游戏公司宣传的证据、这些证据、的位虚假的证据、真实情况的证据、损失的证据等等。在实现中,游戏玩家不能保护自己的证据。

虚假宣传只不过是游戏中 涉及消费者权益保护的一个方面,实际上,企业经营游戏时还可能涉及霸王条款等侵犯消费者权益的问题。

作为游戏玩家,应该意识 到自己的权益是受到法律保护 的,并且应有证据意识。

而游戏公司在设计规则、 提供服务的过程中也应该考虑 到《消费者权益保护法》的规 定,防止违反相关的规定,造 成不应有的损失。