责任编辑 陈宏光 E-mail:lszk99@126.com

编字位。

每有引人关注的社会事件、法律问题发生,律师往往能在第一时间给出提示、提供服务。我们为读者采集律师对这些身边事的法律解析,让您不用出家门就可享受"律师服务"。

www.shfzb.com.cn

水果店"半斤"计价顾客中招

律师:涉嫌不正当竞争

据《深圳晚报》报道,近日市民庞先生向记者报料,在深圳市罗湖区东门老街片区,存在部分水果售卖商家以"半斤""250g"为计价单位且出现"价格数字标示大、计价单位标示小"的现象。记者于日前实地走访,发现确有其事。

该做法是否违反明码标价或计量相关法律法规,又是否侵犯消费者合法权益呢?记者第一时间咨询了市市场监督管理局相关业务处室及法律界人士。律师认为,该行为涉嫌违反《反不正当竞争法》相关规定,情节严重可处一百万元以上二百万元以下的罚款,可以吊销营业执照。

记者调查:

部分商家"半斤"计价

在罗湖区东门老街,不少水果商家推出了现切水果产品。根据市民反映的情况,记者发现了两家门店以"半斤"和"250g"为计价单位标示售卖商品的情况。

记者在人民北路 1001-93 档口看到,一家名为"优鲜果潮"的以现切水果自由搭配的方式销售的店铺打出了"新鲜水果全场 8 元/半斤"的标示牌,吸引了不少市民购买消费;而在南塘商业广场一层的一家同类型的名为"爱上果果"的店铺,该店也以"8 元 250g 任意搭配"的广告标语招揽顾客。

走访时,记者看到,除了以 "半斤" "250g"为计价单位,两 家单位无不例外皆存在标价数字标 示大、计价单位标示较小的情况, 消费者第一眼看到的是价格数字而 可能忽略了计量单位的区别。

值得一提的是,走访时,记者看到,在同一区域,其他以"斤""500g"为计价单位的同样以自由搭配的方式销售水果的商家,水果标价介于10至15元不等。简单而言,即以"半斤""250g"为计价单位的价格反而比常见计价单位的价格最。

有关部门:

标价方式未违法

商家以非常见的单位计量商品



重量,是否合法,法律是否允许呢?记者也于日前将走访发现的情况反映给了价格和计量监管部门——深圳市市场监督管理局,咨询相关情况。

5月8日,深圳市市场监督管理局市价监局执法人员到场实地了解情况。市价监局相关负责人介绍,《价格法》《关于商品和服务实行明码标价的规定》等价格法律法规,都要求经营者在销售商品时,应当按照政府价格主管部门的规定明码标价,注明商品的品名、计价单位和价格。

但对计价单位是具体的数量单位"个"或"只",还是质量单位"干克""公斤",或是具体的克数,都没有作出详细要求,只要标示内容真实明确、字迹清晰、货签对位。标示醒目即可。

对位、标示醒目即可。 经营者以"半斤""250g"为 计价单位,未违反相关价格法律法 规的规定。

此外,在标价上,相关价格法 律法规要求经营者在销售商品明码 标价时,对品名、计价单位、价格 等要素,要真实明确,标示醒目, 但对"数字标示大、计量单位标示 小"的方式未作出限制性规定。

不过,市价监局方面也建议,零售行业经营者,应进一步规范自身价格行为,在进行商品明码标价时,标示内容要真实明确、字迹清晰、货签对位、标示醒目,杜绝出现价格欺诈等严重侵犯消费者权益的行为。

律师说法:

涉嫌侵犯消费者权益

那么,在消费者权益方面,该 行为又是否侵犯消费者合法权益 呢?记者也专门就此事咨询了法律 界人士。

广东省律师协会副会长、广东 广和律师事务所主任童新认为,经 营者标价数字标识大、计价单位标 识小,且以"半斤"或"250g"为 标价计量单位的行为属于引人误解 的商业宣传,其目的在使消费者产 生其所售卖水果价格更低廉的误 解,进而侵犯消费者的知情权。该 行为已涉及违反《反不正当竞争 法》第八条的规定。

据介绍,《反不正当竞争法》第八条明确,经营者不得对其商品的性能、功能、质量、销售状况、用户评价、曾获荣誉等作虚假或者引人误解的商业宣传,欺骗、误导消费者,不得通过组织虚假交易等方式,帮助其他经营者进行虚假或者引人误解的商业宣传。

童新补充道,经营者违反相关规定,对其商品作虚假或者引人误解的商业宣传,或者通过组织虚假交易等方式帮助其他经营者进行虚假或者引人误解的商业宣传的,由监督检查部门责令停止违法行为,处二十万元以上一百万元以下的罚款;情节严重的,处一百万元以上出百万元以下的罚款,可以吊销营业执照。

公司要求换统一微信头像

律师:若因此开除员工属违法解除

据《温州晚报》报道,员工请 病假去旅游,公司有权辞退吗?公 司能要求员工换统一的微信头像 吗?要求员工下班后微信必回合法 吗……

浙江六和 (溫州) 律师事务所 合伙人罗洋律师对"职场"上遇到 的法律问题答疑解惑。

请病假去旅游是否违规

黄先生咨询: "五一"期间, 我老婆为了出去旅游请了病假来拼 假。出去玩的时候,在朋友圈发了 照片,公司领导看到后大发雷霆, 要辞退我老婆,请问公司这样做可 以吗?

律师解答:根据《劳动合同 法》等相关法律法规的规定,劳动 者依法享有休息和休假的权利。本 案中,黄先生的妻子享有请病假休 息的权利,但她应当保证其请假事 由的真实性。

被给予了病假是不是就意味着 劳动者就可以随意支配这段休假时 间?在休假期间,劳动者当然享有 自由选择休假场所和活动的权利, 但如果劳动者虚构请假事由骗取病 假的,则该行为显然严重违反劳动 纪律或者用人单位的规章制度,依 据劳动法的相关规定,用人单位当 然可以解除与黄太太的劳动关系。

因此,在本案中,用人单位发现黄太太在休病假期间外出游玩,并且有明确证据可以证明黄太太实际不具备休病假的条件,那么黄太太的行为就可能涉嫌严重违反用人单位的劳动纪律和规章制度。劳动者以生病为借口,拼假游玩的行为有悖诚实信用原则,不仅辜负了用人单位的尊重和信任,也很可能导致劳动合同失去继续履行的基础。因此,若公司系依据法律法规与公司规章制度的规定解除双方劳动关系的,其行为并无不当。

要求统一微信头像怎么办

何小姐咨询:公司周年庆来 了,领导要求所有员工的微信头像 更换成统一的图片来做宣传,不更 换就罚钱,请问这合法吗?律师解 答:首先,依据《侵权责任法》的 相关规定,公民依法享有隐私权,

用人单位要求更换头像的微信账户 系员工的个人网络账户,应由员工 个人自主管理,用人单位无权干 涉。因此,何小姐的用人单位带有 胁迫性质的要求很有可能涉及侵 权。其次,劳动者依照劳动纪律和 用人单位指定的劳动规章进行劳 动,用人单位对员工个人微信的管 理及要求俨然严重超出了员工的工 作范围与职责,据此对员工予以罚 款更是没有任何法律依据的,并且 严重违反了我国《劳动法》的相关 规定。若用人单位以此为借口开除 员工的,属于违法解除劳动合同的 行为, 员工可申请劳动仲裁, 要求 继续履行劳动合同或要求用人单位 支付赔偿金。

下班后微信必回算加班么

市民李先生咨询,我看到一则新闻,写的是广东珠海发布相关措施,要求"一个单位只能建一个微信群,非工作时间不发布工作信息"。而我们公司要求微信必回,私人微信变成了工作微信,还经常要在微信上答复客户。请问,下班后要求微信必回合理吗?算"隐形加班"吗?

律师解答:首先,根据《劳动法》第三条、第四十三的规定,用人单位不得违反《劳动法》规定延长劳动者的工作时间,劳动者享有休息休假的权利。用人单位应该尊重职工的休息时间。因此,用人单位无权要求李先生在下班时间必须担复单位发布的微信,李先生有权拒绝用人单位在其下班时间发布的工作

其次,根据《劳动法》第四十四条的规定,若用人单位在劳动者下班后布置工作任务,且明确要求职工在明天上班之前完成,显然是需要职工利用下班时间完成工作,类似于上述情形的,应当属于加班。另外,根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第九条的规定,劳动者主张加班费的,应当就加班事实的存在承担举证责任。李先生可以保留与用人单位之间相关的聊天记录对加班事实加以证实。

(童锡基)

律师提示:续签劳动合同别被"坑"

据《工人日报》报道,按照法律规定,劳动合同到期后如果继续原来的劳动关系,必须续签劳动合同。然而现实中,仍有用人单位在续签劳动合同时动歪脑筋,通过降低待遇、更换工作地点或岗位、另设试用期等方式,侵害劳动者合法权益。吉林省总工会法接律师提醒,劳动者要提高警惕,谨防续签"圈套"。

不能单方降待遇

人职青岛某公司后,李女士与公司签订了为期3年的劳动合同。 期满后,双方又续订了3年期的劳动合同。第2次合同期满前,公司 提前告知李女士,不准备再与其续 订劳动合同。而李女士认为,自己 与公司已经连续订立两次固定期限 劳动合同,具备订立无固定期限劳动合同的条件,因此要求与公司续订无固定期限劳动合同。

然而再次续订劳动合同时李女士却发现,公司提供的合同虽无固定期限,却对工作岗位进行了调整,工资也降低了800多元。李女士认为此举是变相逼迫自己辞职,但公司解释原岗位取消,换到新岗位后,公司有权调整工资标准。针对此案,吉林省总工会法援

律师王雨琦表示,李女士的情况符合《劳动合同法》规定,即连续订立两次固定期限劳动合同,且不存在解除劳动合同相关情形,劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动

回。 本案中,公司在续订的劳动合 同中虽约定了无固定期限,但未经 李女士同意,随意调整岗位、降低 工资,违反规定。

根据《劳动合同法》规定,劳动合同期满的,劳动合同终止。同时,除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同,劳动者不同意续订的情形外,终止固定期限劳动合同的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

据此,公司没有维持原有劳动合同,也没有提高劳动合同约定的条件,李女士可以要求解除劳动合同,并要求单位给予经济补偿金。

续约不能设试用期

田某与某轮胎销售公司签订为 期2年的劳动合同期满后,因其工 作表现良好,单位决定聘任其担任 部门经理,薪资方面较之前有所提高,但双方在签订劳动合同时,因能否再次约定试用期问题产生了分歧。

田某认为,自己一直在该单位 工作,且在此前合同期内,双方曾 约定过2个月的试用期,续签不应 再约定试用期。公司则认为,田某 原来是销售员,现在的岗位是部门 经理,作为部门经理需有一段时间 的适应过程,因此要约定试用期。

对此王雨琦表示,根据《劳动合同法》规定,劳动合同期限3个月以上不满1年的,试用期不得超过1个月;劳动合同期限1年以上不满3年的,试用期不得超过2个月;3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过6个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。也就是说,

用人单位与劳动者曾经约定过试用期,重新续订劳动合同的,不得再约定试用期。根据上述规定,轮胎公司和田某作为劳动合同的双方当事人,只能约定一次试用期。

对于违法约定试用期的,《劳动合同法》规定,用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的,由劳动行政部门责令改正;违法约定的试用期已经履行的,由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准,按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

王雨琦表示,在用工过程中滥用 试用期侵犯劳动者权益的现象比较普 遍,实际上法律已对试用期时长、试 用期工资标准等作出详细规定,用人 单位应依法与劳动者约定试用期,依 法订立、续订劳动合同,否则将承担 相应法律责任。