当您需要法律上的专业指点,或者希望通过诉讼途径解决纠纷时,请给我们来信。"我要找律师"栏目特意为您搭建起寻觅律 师的桥梁,只要您将求助事项详细写下来,并说明需要什么样的律师提供什么帮助,然后通过邮寄或者电子邮件传递给我们,我们 将免费为您刊出。请在来信或者电子邮件中注明您的详细联络方式,以便律师及时和您联系。

劳动工伤

要求立即离职,是否符合规定

我最近找了一份新的 工作, 由于《劳动合同 法》规定劳动者辞职需要 提前三十日告知用人单 位, 因此我和新公司谈妥 条件后,约定的入职时间 是三十五天之后。

但是我跟公司提出辞 职后,公司表示没有需要 交接的工作, 因此我不需 要再来上班,工资计发时 间也截止到我辞职当天。

请问律师, 公司的做 法是否符合法律规定?

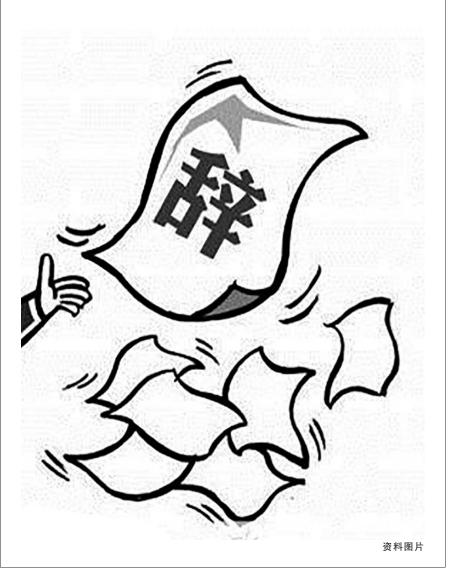
上海星图律师事务所 杨东律师回复如下:

《劳动合同法》第三 十七条规定: "劳动者提 前三十日以书面形式通知 用人单位,可以解除劳动 合同。劳动者在试用期内 提前三日通知用人单位,

可以解除劳动合同。"

值得注意的是,上述规 定只是针对劳动者,并非针 对用人单位,该规定也没有 要求用人单位必须等到三十 天的辞职预告期满后才能作 出同意解除劳动合同的意思

因此,用人单位可以在 员工辞职后立即同意解除劳 动合同, 但应配合员工办妥 离职和退工的手续。



非全日制用工,超时如何维权

我姑姑在一家公司从事保洁工 作。原本口头约定属于非全日制用 工、每天上午工作3小时、每周工作 5天,每个月结算一次工资。

后来因为公司办公面积扩大,我 姑姑每天的实际工作时间变成上午3 小时,下午2小时,每周工作5天。 请问律师, 像她这种情况是否应

当答订劳动合同? ——魏小姐

上海星图律师事务所杨东律师回

《劳动合同法》规定, 非全日制 用工以小时计酬为主, 劳动者在同一 用人单位一般平均每日工作时间不超 过4小时,每周工作时间累计不超过 24 小时, 非全日制用工劳动报酬结 算支付周期最长不得超过15日, 用工双方可以订立口头协议。

由于你姑姑现在每天实际工作的时 间超过4个小时,每周工作的时间也超 过了24个小时,并且公司没有遵循非 全日制用工劳动报酬结算支付周期最长 不得超过15日的要求,而是一个月发 一次工资,因此这样的用工形式已经不 再属于非全日制用工。

根据《劳动合同法》,建立劳动关 系,应当订立书面劳动合同。 已建立劳动关系,未同时订立书面

劳动合同的,应当自用工之日起一个月 内订立书面劳动合同。

用人单位自用工之日起超过一个月 不满一年未与劳动者订立书面劳动合同 的,应当向劳动者每月支付二倍的工

因此, 你姑姑可以提起劳动仲裁, 要求确认劳动关系和签订劳动合同,并 根据未订立书面劳动合同的时间支付相

长期超时加班,能否投诉举报

我们公司最近一段时间都在加 班, 虽然公司是发放加班费的, 但员 工还是怨声载道。

请问律师, 公司这样做是否符合 劳动法的规定?我们能否去投诉举 ---朱先生

上海星图律师事务所杨东律师回

《劳动法》第四十一条规定:"用 人单位由于生产经营需要,经与工会 和劳动者协商后可以延长工作时间, 一般每日不得超过1小时; 因特殊原 因需要延长工作时间的, 在保障劳动 者身体健康的条件下延长工作时间每 日不得超过3小时,但是每月不得超 过 36 小时。"第四十三条规定:"用人 单位不得违反本法规定延长劳动者的 丁作时间。

据此, 用人单位安排劳动者加班 应当符合以下条件:一是基于生产经 营需要:二是要与工会和劳动者协商, 除特殊情况外,协商是单位安排加班 的必经程序;三是每月工作日的加点、 休息日和法定休假日的加班的总时数 不得超过36小时。另外,用人单位对 受特殊劳动保护的劳动者,包括未成年 工、怀孕7个月以上的女职工、哺乳期内 的女职工,不得安排其加班。

另一方面, 在特殊情况下安排加班 的,既不受加班长度的限制,也无需与工 会和劳动者协商。

《劳动法》第四十二条规定:"有下列 情形之一的, 延长工作时间不受本法第 四十一条规定的限制:(一) 发生自然灾 害、事故或者因其他原因,威胁劳动者生 命健康和财产安全,需要紧急处理的: (二)生产设备。交诵运输线路、公共设施 发生故障,影响生产和公众利益,必须及 时抢修的;(三)法律、行政法规规定的其 他情形。"

"法律、行政法规规定的其他情形" 主要包括: 在法定节日和公休假日内工 作不能间断,必须连续生产、运输或者营 业的;必须利用法定节日或公休假日的 停产期间进行设备检修、保养的;为完成 国防紧急任务,或者完成上级在国家计 划外安排的其他紧急生产任务, 以及商 业、供销企业在旺季完成收购、运输、加 工农副产品紧急任务的。

如果公司安排超市加班, 你们可以 向劳动部门投诉,或者提起劳动仲裁。

拖欠销售提成,应当如何维权

我在公司担任销售人 员,收入中有一部分是销

上个月我向公司辞 职, 但在结算工资时, 公 司表示部分销售收入尚未 到账,按照公司内部制度 尚不能支付提成, 因此没 有支付这部分的销售提

请问律师, 碰到这种 情况我该怎么办?

如果公司一直没有发 放这部分提成, 你可以在

上海星图律师事务所 杨东律师回复如下: 如果公司对干销售提

照规章制度来发放。

诵,并留意劳动仲裁的一

到账与否进行举证。 同时在仲裁中你也可以 成的计算和发放有相关规 对相关规章制度提出质疑, 基于你已经离职,对于公司 章制度,那么这部分收入 的后续销售回款情况无法跟 进和了解。 建议你和公司保持沟

因此, 你可以提出基于 销售行为已经完成,公司应 当先将提成支付给你。

公司必须对这些销售收入的

至于这些销售的到账情 况,应当由公司承担相应的 一年内提起劳动仲裁,而 责任和风险。

最近高温天气来临,但我们公司 从来不发放高温津贴、劳动者去询 问,被告知高温津贴不是必须发的。

请问律师, 高温津贴是不是法律 ——杜先生

不发高温津贴,是否违反规定

根据《防暑降温措施管理办法》. 劳动者从事高温作业的,依法享受岗 位津贴。用人单位安排劳动者在 35℃以上高温天气从事室外露天作业

以及不能采取有效措施将工作场所温

上海星图律师事务所杨东律师回

度降低到33℃以下的,应当向劳动者 发放高温津贴,并纳入工资总额。高温 津贴标准由省级人力资源社会保障行政 部门会同有关部门制定,并根据社会经 济发展状况适时调整。

据此, 很多地方制定了地方性的高 温津贴规定,包括津贴数额等内容。

如果用人单位在发放高温津贴上违 规,劳动者可以向工会寻求帮助,工会 组织有权要求用人单位及时改正。劳动 者还可以向社保、安监等部门举报,由 相关部门采取责令用人单位整改、行政 处罚等措施,依法维护自身合法权益。

幸福旅游人:热情永远在线

-记春秋旅游副总经理周卫红

□法治报记者 陈颖婷

"作为一名拥有 28 年职业生涯 的旅游人, 今天尤为激动、振奋。我 刚在线上以旅游人的身份为宣传城市 形象出一份力,又紧锣密鼓地投入到 一系列线上线下相结合的特色活动 中, 共同庆祝旅游人的节日。"在今 年中国旅游日上海分会场活动中,春 秋集闭董事、春秋旅游副总经理周卫 红作为分享嘉宾,满怀热爱地向在场 人员分享了她的近期工作状态。

比起被称呼为"周总",她更喜 欢同事、合作伙伴叫她 "Ella", 这样 的称呼显得更亲切、拉近了彼此间的 距离。其实, "Ella 爱旅行爱自由" 不仅是她为自己的短视频平台起的名 字,也体现着她的人生态度。在公司 同事面前是专业、工作经验丰富的领 导,在几百个帕米尔高原孩子面前, 她是亲切、温暖的"上海妈妈"。

再添"新身份"

当选上海市第十六届人大代表, 是周卫红在今年获得的又一个新的身

《关于延续纾困扶持政策助力航 空业稳健复苏的建议》《关于持续开 展"看上海、品上海、爱上海"活动 的建议》《关于完善公共文化空间旅 游"标品"服务功能的建议》,她根 据多年工作经验,结合实际业务情 况,分别从助力航空复苏、工会游发 展、提升公共文化空间服务能级等不 同角度,提出相应建议。

"建议借鉴其他城市的文化空间的 旅游服务方式,将上海的文化空间进行 相应分级。"在建议中,她提出普通级 的场馆内部讲解,允许经过定向培训过 目拥有中级导游职称的团队导游直接讲 解:专业级或者特殊场馆讲解,则由上 海市文旅局、上海市旅游协会、有关高 等院校以及文化空间运营管理方,共同 制订培训方案,组织在校大学生(含研 究生)、社会专业人员以及导游人员参 加培训、考核, 考核通过后的人员可以 纳入"讲解人力资源库", 允许其持证 进入相应空间内, 旅游团体提供讲解服 务, 并讲行定期的讲解质量跟踪、测 评。这份建议最终获得了上海市文旅局 的重视、支持。

今年第47个国际博物馆日,在上 海市文旅局的指导、推动下, 上海市历 史博物馆 (上海革命历史博物馆) 与春 秋围绕"博物馆向持证导游开放带团讲 解试点"这一合作方向,签订合作协 议。由春秋金牌导游、高中级导游为中 坚力量的春秋优秀导游,将在考核后正 式持证加入到历博的讲解队伍之中。7 月3日,首批通过考核的春秋导游代表 进入历史博物馆开展了试讲。

打造公益夏令营

前不久,周 卫红作为主持 人, 向公众发布 了暑期旅游包机 计划——7、8 两个月内,推出 289 架次旅游包

机。其中,国内目的地除了此前发布的 上海援建地区西藏日喀则、新疆喀什之 外,还新推出了青海果洛、新疆吐鲁 番、内蒙古满洲里、吉林长白山、湖南 张家界等地,引起了热烈的反响。 这个项目源于 2011 年, 周卫红为 拍摄去了帕米尔高原一个星期, 见识到 了对她来说有些陌生的,在另一个"世 界"里坚强生存的孩子们,也拉开了 "温暖帕米尔"项目的序幕。

今年7月,2023"帕米尔与上海" 公益夏令营,将请远方的孩子们来上海

夏今营特别为孩子们设计5大丰 题,感受不一样的上海,计划包括: "做一天上海人"——6个独具风格的 行程; "体验上海速度" ——东方明 珠、观光巴士夜游上海;"了解上海历 史"——一大、四大、历史博物馆; "感受海派韵味" ——"线上线下"外滩 微游、游迪士尼;"文化汇集"——青 少年活动中心特色课程、结营仪式等。

周卫红深信,旅游业一定是让人感 受到幸福的行业,而中国的旅游业应该 是一个朝阳产业。她将和同事们不断探 索、创新,努力把上海的历史、文化气 质、精神以及许多美好的当下,通过产 品的组合、导游的讲解以及新颖的宣 传,传递给更多人。



打造"艺术苏河"品牌

静安全面建设苏河湾艺术生态高地

□记者 胡蝶飞

本报讯 记者从昨天下 午在苏河湾中心举行的"艺 术苏河"启航仪式上获悉, 静安将打造"艺术苏河"品 牌,增强产业规模,对标国 际水平, 焕活文化魅力, 助 力将苏河湾发展成世界级滨 水中央活动区、世界级"城 市会客厅"。

据了解,静安苏河湾占 地 4.2 平方公里, 滨水岸线 全长 6.3 公里, 历史建筑总 量50万平方米、集聚20余 家跨国公司地区总部, 拥有 风貌保护街坊17个,博物 馆、美术馆、文化新空间等文 旅资源点位 170 处,是中心 城区独有的"一河两岸、中西 合璧"滨水活力中枢。吸引上 海苏富比空间、尤伦斯美术 馆、Fotografiska 展览馆、没顶 画廊等一批顶级艺术机构入 驻,形成复合型艺术生态圈。

为此,静安充分发挥文 化艺术的纽带作用,由 UCCA Edge 静安尤伦斯 美术馆发起,由静安区文旅 局、北站街道等指导,共同 倡导打响"艺术苏河"品

牌,将通过提升艺术资源禀 赋,挖掘历史建筑价值,增加 公共文化配置,举办文化节展 赛事,吸引高端艺术产业,全 面推进苏河湾文化艺术生态建 设, 使苏河湾地区成为上海艺 术地图中的重要组成。

2023年7月17日 星期一

"为全力打响'艺术苏 河,品牌,我们将围绕联盟共 建、载体共享、品牌共创、宣传 共推、政策共申五个方面,全面 现世界级滨水文化区华丽蝶 变。"静安区文化旅游局副局长 吴芳艺表示,静安将加大"静力 条"产业政策的支持力度,对符 合新型消费场景打造的艺术机 构,给予最高100万元的一次 性奖励。鼓励艺术机构申报"静 安文化发展专项资金",对于 高80万元的专项补贴。鼓励 艺术机构由报国家级、市级 "版权示范单位", 获评后享受

静安还将鼓励全球知名机 构举办各类国际精品现当代艺 术品展览,支持国际高层次的 艺术文化活动,着力打造具有 世界影响力的滨水艺术走廊和 艺术生态高地。

荣誉和相应奖励。

烟草局"三代血亲不得应聘","近亲繁殖"应当矫正

7月15日,一则"多地烟草局规定三代血亲不得应聘"的 消息冲上热搜。

据媒体报道,近日,山东烟草专卖局发布 2023 年高校毕业 生招聘公告要求。应聘人员不得应聘录用后即构成干部任职回避 情形的岗位, 也不得应聘与本人有夫妻关系、直系血亲关系、三 代以内旁系血亲关系以及近姻亲关系的人员担任领导成员的单位

查询中国烟草官网可知,不仅山东,江西中烟、深圳市烟草 专卖局、山西省烟草专卖局、青海省烟草专卖局、安徽中烟、西 藏自治区烟草专卖局、云南省烟草专卖局等均提出类似回避要

民众对国企岗位"近亲繁殖"深恶痛绝

"父退子继""七大姑八大 姨",一直以来,一些国企用人"裙带 化"的现象每每为人诟病。此番烟草 行业这条消息能够冲上热搜,足以 表明, 当下民众对于一些国企就业 "内部优惠"的现象已深恶痛绝。此 前,一则河南濮阳一家三代人在烟草 公司"薪火相传,接力守望"的消息

就备受争议。 事实上,亲属回避的规定,并非 最新举措。2020年,《国家烟草专 卖局中国烟草总公司关于印发烟草行 业招聘工作管理办法的通知》就已下 发。此外,《国有重要骨干企业领导 人员任职和公务回避暂行规定》《国 有企业领导人员廉洁从业若干规定》

《事业单位人事管理回避规定》等相

关规章制度也早已出台。

很多网友以为只是今年才有这 一规定, 甚至认为这些规定是地方 烟草局自行规定的, 其实是一个误

也不只是烟草行业,一般来说, 政府部门、国企、事业单位都有类似 规定,防止"近亲繁殖"、裙带关系, 在制度层面并不缺乏规制。所以,这 些招聘规定, 更多地是对既有规则和 纪律的强调,也是相关单位招聘应有 的基础要求。

一方面,制度规定从纸面走 这次公众对于烟草系统实施已久 到现实,成为一项共同遵守的明 的"三代血亲不得应聘"的老规定, 规则, 既要靠相关单位的自觉遵 反应如此强烈,指向的是对"近亲繁 守, 主动作为, 也需要持续推进 殖"的担忧,渴望的是唯才是举、凭 公开透明。不仅要公开岗位招聘 目录, 也要公开选人用人过程中 真本事吃饭的公平竞争环境。

"世袭制"危害巨大,矫正势在必行 惠的办法来稳定员工; 另外, 企

某地铁路部门前不久刊发一 篇题为《一家三代出了21个铁 路人》的文章, 文中主人公, 以 及其爷爷、姥爷、父母、大姨、 舅舅都在铁路部门工作,一家三 代一共出了21个铁路人。文章 的本意是对这一家三代与铁路结 缘、坚持奉献铁路的精神给予赞 扬,没想到文章一经刊发,却引 来了很大争议。一位网友质疑: 我也想奉献,但有机会吗?

上述现象的产生可能有一些 历史的原因。在特定时期,一些 行业未必具有强烈吸引力, 可能 需要通过对内部子弟给予就业优 业考虑到职工子弟在成长中耳濡 目染,对企业的历史、文化、技 术比较了解, 入职后更容易适应 工作, 也往往倾向于优先录用内 然而, 在市场化就业成为主 流的背景下, 这类现象不合时宜

一方面, 娄似现象损害了就 业公平,还带来了腐败和权力滥 用的风险。

另一方面,一个企业对内部

的一面暴露得越来越多, 其引发

争议乃至遭遇指责, 其实并不难

子弟敞开大门,也就会显著降低外 来人员进入的机会, 意味着优胜劣 汰的用人机制很难发挥作用。长此 以往,势必影响企业的人才结构, 挫伤其竞争力。

国企职位"世袭制"危害巨 大,矫正势在必行,而且动作越快 越好。但是也需要注意, 在矫正的 过程中, 可能会有一些规避的套 路,比如此前有媒体报道,一些国 企在招录时交换应聘, 从表面上看 没有违背公开招聘的原则, 但实际 上仍是暗箱操作。对此, 需要高度 关注, 也需要让举报和投诉渠道更

把回避制度落到实处,仍需要下一番硬功夫

的每一处关键细节。只要招聘程

序公开透明,就能接受社会监

督, 从而最大限度地压缩用人过

一项早已有之的规定, 为什 么每每成为舆论关注热点? 恐怕 仍在于, 舆论普遍担心类似规定 是不是得到很好的执行, 以及在 执行过程中, 有没有出现各种扭 曲和变通。因此, 若想真正让民 众放心,把回避制度落到实处, 仍需要下一番硬功夫。

行的一项内容。 用人搞家族化,破坏的不仅 仅是国企招录程序, 也不仅仅是

程中的暗箱操作空间。

另一方面,鉴于有些国企 "近亲繁殖"具有隐蔽性、迷惑 性、各级纪检监察机关也应加强 对选人用人领域的监督检查。并 将其作为监督"一把手"权力运

公平公正的选人用人原则, 尤其 严重的是,这其中蕴含着"公私

封建社会那种"一人得道,鸡犬 升天"的腐败之道,早该丢弃了。让 所有人都能在透明的规则下平等就 业,破除一切影响平等就业的"潜规 则", 让每个人都能通过踏实奋斗 "向云端",理应成为新时代的新常

不分""化公为私"的潜在危险,

会直接败坏一个单位、一个企业的

风气, 导致各种腐败发生。当努力

比不上血缘、当个体能力无法冲破

裙带关系束缚的时候, 企业发展又

态。综合南方都市报、新京报、澎 湃新闻等 (业勤 整理)