

快递计重、停车计时『向上取整』

曝光台

据“新华视点”报道,2.1 公斤快递按 3 公斤计价、停车不满 1 小时按 1 小时收费……近日,快递等行业“向上取整”的收费方式引发公众关注。当“向上取整”成行业惯例,是否合规却值得讨论。几块钱、几毛钱的差价背后,消费者的权益保护不容忽视。

计费遭遇“向上取整”

“2.7 公斤的快递收 3 公斤的钱还相对可以接受,如果 2.1 公斤也按 3 公斤计价就不太合理了。”北京市民陈女士说。

记者查询不同快递公司的收费标准发现,多家快递公司在寄件下单选项中,仅能按 1 公斤、2 公斤等整数单位进行选择。实际寄件过程中,记者也分别遇到了“不足 1 公斤按 1 公斤计算”和“不足 0.5 公斤按 0.5 公斤计算”的计价方式。

不过,记者发现,并非所有快递公司都“向上取整”。邮政 EMS 计重保留小数点后至少 1 位,也就是 2.1 公斤快递按 2.1 公斤收费;顺丰采取“10 千克以下续重以 0.1 千克为计重单位,10 至 100 千克续重以 0.5 千克为计重单位,100 千克及以上四舍五入取整数”。

除了快递之外,不少领域也都存在“向上取整”计量行为。记者观察多地停车收费标价牌,其中不乏“不足 1 小时按 1 小时计费”“超时 1 分钟按 10 分钟计费”“超出 30 分钟按 1 小时收费”等计价要求。共享单车等服务也多以 15 分钟、30 分钟等为“向上取整”标准。

需要多方发力规范

在快递计重等领域,不乏相应的行业标准。

国家市场监督管理总局和国家标准化管理委员会发布的标准《快递服务第 3 部分:服务环节》规定,计费重量以千克(kg)为单位,保留小数点后至少 1 位。其中,续重费用为计费重量扣除首重后的实际值与续重计费标准的乘积。快递服务主体应在提供服务前告知用户计费依据、计费标准或服务费用。

北京市华泰律师事务所高级合伙人邓佩律师表示,《价格法》要求经营者应明码标价且不得收取任何未予标明的费用,“向上取整”若未在收费公示中明确说明,属于变相加价;《消费者权益保护法》明确不得设定不公平、不合理的交易条件,快递续重等按整数计算,超出了实际服务成本,构成对消费者的强制交易,违反了公平交易原则。

中国法学会消费者权益保护法研究会副秘书长陈音江认为,从企业自律的角度,相关企业要依法制定公平合理的收费标准,同时落实明码标价与收费规则公示制度,充分保障消费者的知情权和公平交易权。

“由于计量场景运用不同,要求具体到小数点后的几位,应该结合不同的行业实际有更进一步的规定。”北京市律师协会消费者权益与产品质量安全法律专业委员会主任芦云表示,这在技术上是可以实现。

浙江京衡律师事务所合伙人郑晶晶认为:“有关部门也应加大监督检查力度,督促企业制定公平合理的收费标准,落实明码标价与收费规则公示,让每一克重量、每一分钟时长都公平计价。”

(张千千 叶昊鸣 赵文君)

法律咨询

签订劳动合同 应当保存多久

我和以前工作的公司存在劳动纠纷,但公司表示我的劳动合同找不到了,当初究竟如何约定无法查实。请问法律对于劳动合同的保存时间是否有规定?

【解答】

根据《劳动合同法》的规定:劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本,至少保存两年备查。

因此,用人单位应自劳动合同签订之日起保存劳动合同文本,直至解

除或者终止劳动合同后至少两年,以应对行政机关的查询,或者在诉讼中提交作为证据。

根据相关法律的规定,如果你已提交相应证据,而公司未依照规定保存劳动合同,导致在仲裁或者诉讼中无法举证,应当由公司承担不利的后果。

订立录像遗嘱 咨询注意要点

张老伯年事已高,希望我帮他用录像的方式订立一份遗嘱,请问订立录像遗嘱有哪些需要注意的地方?

【解答】

根据《民法典》的规定:以录音录像形式订立的遗嘱,应当有两个以上见证人在场见证。遗嘱人和见证人应当在录音录像中记录其姓名或者肖

像,以及年、月、日。下列人员不能作为遗嘱见证人:(一)无民事行为能力人、限制民事行为能力人以及其他不具有见证能力的人;(二)继承人、受赠人;(三)与继承人、受赠人有利害关系的人。

因违纪被开除 能否领失业金

我叔叔被公司认定为严重违纪,公司单方面和他解除了劳动合同,此后他一直没有找到合适的工作。

请问像他这种情况能否申领失业保险金?

【解答】

《社会保险法》第四十五条规定:失业人员符合下列条件的,从失业保险基金中领取失业保险金:(一)失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年的;(二)非因本人意愿中断就业的;(三)已经进行失业登记,并有求职要求的。

《失业保险金申领发放办法》第四条规定:非因本人意愿中断就业的,

是指下列人员:(一)终止劳动合同的;(二)被用人单位解除劳动合同的;(三)被用人单位开除、除名和辞退……

根据上述规定,即便你叔叔是因为严重违纪被用人单位开除的,也属于“非因本人意愿中断就业”。

在符合其他法定申领条件的情况下,你叔叔是可以依法领取失业保险金的,具体可以到所在社区进行咨询和办理。

依据绩效考核 能否单方降薪

我在一家公司担任部门经理,公司最近以“绩效考核不达标”为由单方面对我降薪,但我不认可公司的绩效考核结论并拒绝签字。

请问用人单位能否仅依据员工拒绝签字的绩效考核对员工降薪?

【解答】

《劳动合同法》明确:用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定,全面履行各自的义务。用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。

用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同,应当采用书面形式。

根据上述规定,用人单位在进行绩效考核、调整薪酬等涉及劳动者核心权益的事项时,必须遵循法定程

序,与劳动者协商一致,并以书面形式确认。

公司内各层级管理人员的劳动权益同样受《劳动合同法》保护,用人单位不得以“特殊岗位”为由规避法律责任。

用人单位对于绩效考核等涉及薪资调整的制度,应当经过民主程序制定并向劳动者公示。

劳动者如遭到用人单位违法降薪,应注意保留工资条、银行流水等相关证据,及时提起劳动仲裁维护自己的权益。