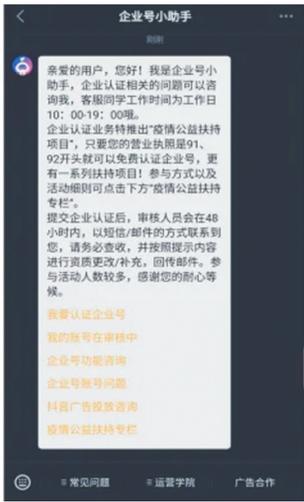


法官说法

离职时未将抖音账户交接,劳动者是否承担赔偿责任?



赔偿赔偿责任。员工离职未按要求解绑抖音账号,造成用人单位损失。

【案情介绍】

2021年11月8日,刘某入职一家面包店担任运营经理,双方签订劳动合同。入职后,刘某用自己的手机号码注册了抖音账户,办理了店铺的抖音认证,并绑定了18家门店,用于产品营销。2021年12月11日,刘某与面包店协商一致后离职。离职后,面包店要求刘某解绑抖音认证门店,否则面包店无法认证新账户。12月15日,刘某告知面包店自己已经注销其手机注册的抖音账号,并要求支付工资。最终,面包店因门店团购活动。

后刘某向仲裁委申请仲裁,要求面包店支付未结工资、经济补偿金,面包店则提出了反请求,要求刘某赔偿因未及时解绑抖音账户造成的损失。仲裁委裁定面包店应支付刘某工资13000余元、经济补偿金5000元,对面包店要求赔偿的请求不予支持。面包店不服,向法院

提起诉讼。

法院认为,刘某离职时未办理好相应工作交接手续,给面包店造成了经济损失,同时,面包店未及时结算刘某工资,双方均存在一定过错,故判决面包店支付刘某工资13000余元、经济补偿金5000元,刘某赔偿面包店损失2000元。

【法官说法】

本案中,面包店未按照规定及时支付工资,存在过错,但这并非刘某不妥善办理工作交接的理由。因刘某没有按照面包店的要求将抖音账号解绑,办理好账号交接手续,造成面包店相关的损失,应向面包店承担赔偿责任。法院在确定劳动者承担责任时,要充分考虑用人单位与劳动者各自承担风险的能力,并兼顾二者利益的平衡,劳动者所需承担的赔偿金额应与过错大小、工资收入水平等因素相适应。

劳动者与用人单位在解除劳动关系的时候,都应当秉持诚实信用原则,善始善终,履行各自的义务,减少劳动纠纷,建立和谐劳动关系。一方面,劳动者应当妥善交接工作事务,履行竞业限制义务。另一方面,解除劳动关系时,用人单位应当及时支付劳动报酬和补偿金,出具解除或者终止劳动合同的证明,并为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

苏州市吴江区人民法院 吕晨凯



大学生暑期打工可以缓解生活经济压力,更好地完成学业。 图片来源:网络

大学生暑假打工被坑 法律援助帮忙追「薪」

2021年6至8月,冯某等10位大学生利用暑假勤工俭学,与南京某教育咨询公司签订协议,对相关报酬进行了约定。但工作结束后,公司未支付任何费用。9月12日,冯某等人向南京市建邺区法律援助中心请求援助。受援人均系在校贫困大学生,法律援助中心审核后决定受理,并指派江苏熙典律师事务所律师尹雅婧承办。

承办律师及时向受援人了解案情并建立微信群,耐心沟通和解答每位受援人的咨询,在整理好材料后向法院提起诉讼。考虑到受援人经济困难,承办律师替受援人垫付了诉讼费。因被告公司所在地已空无一人,法院受理后无法送达法律文书,后在承办律师多方查询并提供相关信息后,问题成功解决。

12月,法院开庭审理该案。最终,法院判决支持受援人的诉讼请求。判决生效后,单位仍然没有履行支付义务。在承办律师向法院申请采取限制法定代表人高消费等措施的情况下,公司主动提出和解。最后在法院调解下,双方达成一致,10位受援人拿到相应报酬。

大学生在校期间利用自己的业余时间参与一些劳动获取相应报酬,可以缓解生活经济压力,更好地完成学业,提高对未来所从事职业的适应能力。但由于缺乏社会实践经验,他们在兼职过程中可能遭受到权益侵犯。法律援助是有效保障大学生合法劳动权益的路径之一,本案中法律援助切实发挥职能作用,通过律师介入帮助依法维权,有效维护学生群体的合法劳动权益。

本案受援人数较多,且都是在校贫困大学生,承办律师不辞辛苦,耐心与受援人沟通,帮助收集证据,多次联系法院了解案件进展情况,利用丰富的法律知识和诉讼经验与对方律师开展辩论,最终法院支持了受援人的诉讼请求。在被告拒不执行判决的情况下,承办律师帮助受援人向法院申请强制执行,最终顺利拿到报酬,使受援人切身感受到法律的公平和正义。

江苏省法律援助中心 供稿

法律顾问

劳动者“不能胜任工作”如何认定?

某民营企业老板,因公司几名销售员业绩一直不好,大半年不能给公司带来收益。老板想以他们不能胜任工作为由,解除劳动关系,前来咨询该如何才能证明这几名销售员不胜任工作?

根据《劳动合同法》第四十条规定:“有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同:……(二)劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的……”还要重点提醒的是,以“不能胜任工作”为由解除劳动关系的,用人单位需证明的内容至少有两点:一是证明劳动者不能胜任工作,二是证明经过培训或调岗后,劳动者仍不能胜任工作。仍不能胜任工作应该是出于劳动者个人原因造成的,并且要有劳动合同、绩效考核标准等明确的评判标准,以及经过必要的客观公正考核程序,是否经过培训或调岗后,来判定劳动者仍不能胜任工作,主要是注意培训要有针对性、有效性,以及培训的过程相关记录等。

同时还要注意,用人单位判定劳动者能否胜任工作,应以事先经职代会等合法程序制定,且公示给劳动者的评判标准来加以评判,且该评判标准应当全面、客观。当然,具体情况还要具体分析。如劳动者不胜任工作,可能是劳动者个人能力造成的,也可能是工作态度造成的,还可能是劳动者不具备岗位所要求的学历、资格等造成,总归是个人原因造成的,如果是用人单位的原因或者其他外界原因造成的,就不能认定为不胜任工作;对于评判标准来说,该标准一般通过劳动合同、聘任协议、岗位说明书、绩效考核标准等文件体现出来。如果没有事先制定评判标准,缺乏考核的标准,则很难评判或认定劳动者是否不能胜任工作;在认定劳动者不胜任工作时,需要经过客观公正的考核程序,对劳动者的具体任职条件、工作表现、工作业绩进行考核,对照评价标准得出考核结果,并及时告知劳动者。

企业在实际运营当中,究竟如何才能证明劳动者不能胜任工作?笔者认为,现有的评判劳动者是否胜任工作的标准并不是很明确,因此让占据优势地位的用人单位有滥用解雇权侵害劳动者权益的可能,并且司法机关在审查过程中也没有明确的标准指引,作出的判决往往尺度不一,争议极大。现行立法对调岗、培训等挽救措施尚未做具体规定,导致现实中用人单位假借“调岗”之名行“辞退”之实,也在侵害着劳动者的就业权。说明我国现行劳动法领域的立法技术未能适应日益精细和与时俱进的法律秩序,难在用人单位用工自主权与劳动者就业权之间保持平衡。因此,完善现行劳动者“不能胜任工作”所用到的解雇规则具有迫切的现实意义。

笔者建议:首先要缩小这种规则判断的适用范围。就现实可行性和平衡劳资双方关系的视角,像小微企业、公司高管、从事专业特定岗位的劳动者等特殊主体不宜全都适用该规则;同时应当建立正面清单,增加劳动者的主观态度以及工作成果作为衡量其胜任与否的具体指标,进而细化出判定劳动者“不能胜任工作”的标准,还应明确“末位淘汰”不等同于“不能胜任工作”的具体情形。其次,作为工会工作者,笔者更希望引入行业协会或者上级工会组织作为第三方机构,提供针对具体行业和岗位的工作要求的专业看法,辅助司法机关进行实务判断;必要时,强化因“不能胜任工作”遭到解雇的程序性限制和细化对培训、调岗等措施的规定,增设特别听证环节,明确违反程序的法律后果,避免“法律空子”沦为变相辞退的手段。

总之,证明劳动者不能胜任工作事关劳动者的就业权、生存权,是现行劳动法领域的重点难点问题。要想解决该问题,需要将以往粗放式立法理念转变为精细才行,改变过去零散式规定,建立起“不能胜任工作”适用规则的体系范式,切实保护劳动者的合法权益,共同建立和谐稳定的劳动关系。

于长彬

权益视点

不给劳动者出具离职证明,赔!



出具离职证明是用人单位应尽的义务和责任,用人单位不得拒绝履行。 图片来源:网络

前不久,扬州市法院公布了一起劳动争议典型案例,扬州某公司因拒不给离职职工出具离职证明被判处赔偿损失。

据了解,李某入职扬州某公司工作一年左右时间,以公司违反《劳动合同

法》第三十八条的规定为由,向该公司出具解除劳动合同通知书。该公司在收到解除劳动合同通知书后,为挽留李某,继续为李某缴纳社会保险,但李某在法定申请时间期满后,还是选择了离职并很快入职南京某公司。南京某公司要求李

某出具与上一家工作单位的解除劳动关系证明,李某便多次要求扬州某公司出具离职证明,但遭到扬州某公司拒绝。由于没有离职证明,李某与南京某公司协商解除劳动关系并签订了《解除劳动关系协议书》,该协议载明双方建立劳动关系时约定的月薪为8000元/月,现因李某不能提供与上一家工作单位的离职证明,双方解除劳动关系。后来,李某又向扬州某公司提供了另一家公司的录取通知,表明新公司仍然需要离职证明,恳请扬州某公司出具证明,仍遭到拒绝。无奈,李某将扬州某公司告上法庭,请求法院责令扬州某公司给自己出具离职证明,并支付因此产生的收入损失。法院立案后经调查认定,李某叙述的事实成立,裁判支持李某的诉讼请求。法院裁定,劳动者从用人单位离职后,出具离职证明即解除或终止劳动关系证明是用人单位的法定义务。本案中,因扬州某公司未及为李某办理离职手续,导致李某在再次就业时无法办理入职手续,影响了李某的再就业权益。李某提供的证据能够证明其因扬州某公司未及出具离职证明,致其产生了工资损失,对于该部分损失扬州某公司应当承担赔偿责任。

维权快语

跑单奖励不能代替高温津贴

严格按照“日最高气温达到40℃以上,就应当停止当日室外露天作业”的要求执行,对平台业务和用户体验将造成极大影响。

面对新情况、新问题,高温关怀需要创新举措。人社部、全国总工会等四部门出台的《防暑降温措施管理办法》,印发时间距今已有10余年,很难直接覆盖到部分诞生不久就迅速崛起的新职业。面对新就业形态劳动者的权益保障需求,不能简单拘泥于对其劳动关系认定,而要审慎扩大法定劳动最低标准的适用范畴,精确界定户外露天工作的具

体情形,合理设定平台的义务,引导和鼓励平台企业建立更加全面的防暑降温方案,比如高温天气下的抢单、送单以及津贴规则等,使保障路径从“劳动关系”向“劳动权益”转变。

所幸的是,如今外卖员、快递员在高温下的工作状态正普遍得到社会关注。一些地方以及平台主动为骑手们提供爱心驿站等休息场所,满足其纳凉歇脚等需求。例如,北京积极打造“线上+线下”24小时不打烊暖心驿站,聚焦新就业形态劳动者在工作中饮水难、休息难等实际问题,为他们提供日常休息、充电

等服务,并发放防暑降温用品。同时,许多企业平台在极端高温天气,也不断优化派单机制,合理调配人手,以降低骑手工作强度。各方的积极作为,有助于推动新时代和谐劳动关系走向良性发展轨道。

不少快递小哥对高温权益保障不上心,更关心一天能“跑多少单”。从微观看,要实现和谐劳动关系的微循环,劳动者也要加强保障自身合法权益的意识,进而推动全社会保障体系的不断完善与优化。

韩秉志 来源:经济日报

南京法院中华传统文化领域知识产权司法保护典型案例例五

非遗绒花作品被抄袭,传承人起诉模仿者获赔5万元

【案情简介】

2008年11月,江苏省文化厅授予赵某某为江苏省非物质文化遗产绒花制作技艺代表性传承人。赵某某在传统“福寿三多”绒花的基础上创作了新“福寿三多”绒花,并进行作品著作权登记。南京摇曳文化传播有限公司(以下简称摇曳公司)通过西塘汉服节及淘宝店铺等渠道销售被诉侵权绒花产品。

法院认为,“福寿三多”虽系以“佛手、寿桃、石榴”等元素寓意“福多、寿多、子多”的传统创作题材,但赵某某在传统的基础上进行了个性化的创作,形成了具有独创性表达的新绒花作品,属于著作权法意义上的美术作品。摇曳公司销售的绒花产品,从各种元素的相对大小、相对位置、排列布局、整体形态、视觉效果、色彩处理等方面来看,与赵某某绒花美术作品实质性相似。摇曳公司的行为侵害了赵某某绒花

美术作品的复制权等著作权。法院综合考虑涉案作品的类型、独创性高度、销售价格、侵权行为的手段、持续时间、地域范围、侵权后果及维权合理支出等因素酌定赔偿数额(包含合理费用)为5万元。

【典型意义】

南京绒花是南京具有代表性的、极具地方特色的传统手工艺品,谐音“荣华”。绒花制作技艺作为非物质文化遗产,不仅体现了历史文化艺术价值,也具有市场经济价值。非遗传承人在非遗的实践中通过自己独特的智力付出为非遗注入时代的特征,应当对其独创性的部分给予知识产权法律保护。本案通过著作权法的保护,为非物质文化遗产传承创新发展提供实践参考,向社会传递诚信经营的价值理念,弘扬了社会主义核心价值观和中华优秀传统文化。

审理法院:江北新区法院 南京中院



南京绒花制作技艺作为非物质文化遗产,受到知识产权法律保护。 万森摄