

法治时评

莫让奇葩团建成为职场拦路虎

特约评论员 祝欢

近日,一则关于“新入职员工吐槽公司领导喜欢跑步,因周末拒跑10公里被公司辞退”的新闻引发了广泛关注。据报道,24岁的应届毕业生张某今年7月入职某网络技术公司担任管培生,却因两次拒绝参加公司组织的户外长跑活动而被约谈辞退,理由是在试用期间缺乏主动思考,没有管理潜力,不符合录用条件。

该事件迅速发酵的同时,也引发了网友对劳动者权益保护、企业文化的热议。有网友认为,公司要求超出员工正常工作范畴,强制要求员工在休息时间参加跑步活动属于变相剥削,是对员工身心健康的忽视,更不应以此为由辞退员工。也有网友觉得,既然是管培生,公司组织跑步锻炼员工的战斗力凝聚力也无可厚非。目前,当事双方正通过劳动仲裁解决这一争议。

团建作为企业文化建设、传递企业文化的一种重要方式,初衷是在正式、严肃的工作场景之外,搭建一个集体协作性质的游戏、娱乐、交流平台,让员工放松身心,增进了解,增强团队凝聚力、战斗力,是提升企业市场竞争力的有效方式。从这个角度看,团建本应成为企业和员工,以及员工和员工之间良性互动的“桥梁”。然而,

如此美好的团建不知何时起“变了味”,强制性占用休息时间开展团建、在团建中开展“高强度”体能特训、穿插会议,甚至要求员工撰写心得体会,搞职场PUA等,各种“变味”团建俨然成了部分企业对员工进行“服从性测试”“抗压测试”的“试金石”,令打工人身心俱疲,这不仅是对员工权益的漠视,有些更已涉嫌违法。

我国劳动法、劳动合同法规定,劳动者享有休息休假的权利,其中包括工作之余自由支配个人时间的权利。现实中,大量团建活动安排在员工休息时间内,这样不但没有让员工放松心情,反而占用了员工的休息时间,侵犯了员工休息休假的法定权利。

同时,从媒体报道来看,员工拒绝参加团建而被辞退的情形多发生于试用期,暴露出当前一些企业对试用期条款的误读或滥用。根据劳动合同法,在试用期间被证明不符合录用条件的,用人单位可以解除劳动合同,但这并不意味着试用期是劳动者权益保护的“薄弱地带”。劳动合同法明确,如果用人单位认为员工在试用期内考核不合格或者达不到评价标准,要对其具体的录用条件和不符合录用条件的事实承担举证责任,且应提供证据证明入职时已经向员工告知具体的岗位要求、

岗位职责及试用期考核的量化标准等。具体到张某被辞退这一事件来说,如果某网络技术公司以张某没有事前告知相关录用条件就以张某“缺乏主动思考,没有管理潜力”为由解除劳动合同,其合法性有待商榷。

企业作为独立的经济主体和法律主体,在自身经营管理中对员工录用、内部管理、文化建设等事项固然有主导权,但这些权利必须在法律的框架内进行,否则难免最终搬起石头砸了自己的脚。要减少此类劳动纠纷,对企业而言,首先要做到的是合法,尊重劳动者的合法权益,建立科学客观的用人评价体系,避免主观随意;其次是合理,在企业文化建设过程中注重团队活动的合理性和必要性,千万不能将老板或者决策层的个人爱好当成员工去留的“生死状”,更不能将企业管理与员工权益对立起来。同时,政府监管部门也应及时“纠偏”,主动发现和纠正问题,及时查处侵犯劳动者权益行为,确保劳动法规得到有效执行。另外,最大程度减小企业侵犯劳动者权益的“空间”,还需要相关部门进一步完善劳动领域相关法律规定和劳动关系协商协调机制,细化规则,为劳动关系的依法管理、依法维权提供遵循和依据。

数贸全球
法通天下

特约评论员 南伊

为期两天的第三届全球数字贸易法治论坛刚刚在杭州落幕,第三届全球数字贸易博览会先锋奖及数字贸易合作案例等重大报告发布会也在杭州大会展中心顺利举行,共发布了36个典型案例。本届论坛的主题是“全球数字经济贸易规则的制订与中国贡献”。

浙江是数字大省、自由贸易试验区,并在努力建设“法治中国”示范区,是汇聚了“数字、贸易、法治”三块金字招牌的先行省,理应在国际数贸法治规则与全球治理体系建设上贡献智慧。近年来,浙江在AI、大模型、车联网、大数据、数字电商、跨境数贸及法治营商环境建设等方面始终秉承“先行先试”的改革理念,进行了若干数字化改革创新,在数字经济、数字法治以及数智治理等领域都取得了不俗实绩。总结来看,有如下几个特点:

一是,数字赋能。数字经济的基础是智能技术,数字应用场景的开发与利用是基础,浙江在打造数字技术平台方面近年来呈现“百花齐放、百舸争流”的活跃态势。科技创新是数字时代的第一生产力,浙江紧扣要义,已建构了极为坚固的“数字经济基轴”。

二是,开放共享。数字经济说到底是数据信息的共建共享共用,尤其是数字跨境贸易更需要数字信息的开源、深挖、精链和融通。浙江秉持开放思维,海纳百川,在“数字丝路”上实现互联互通。

三是,法治护航。市场经济离不开法治,数字经济更离不开法治。跨境数字贸易的前提是规则一致、标准通用和数据共融。浙江在跨境数字贸易等领域,立法前沿、执法规范、司法公正,做到了数字赋能法治、法治护航数字,实现“数贸全球,法通天下”。

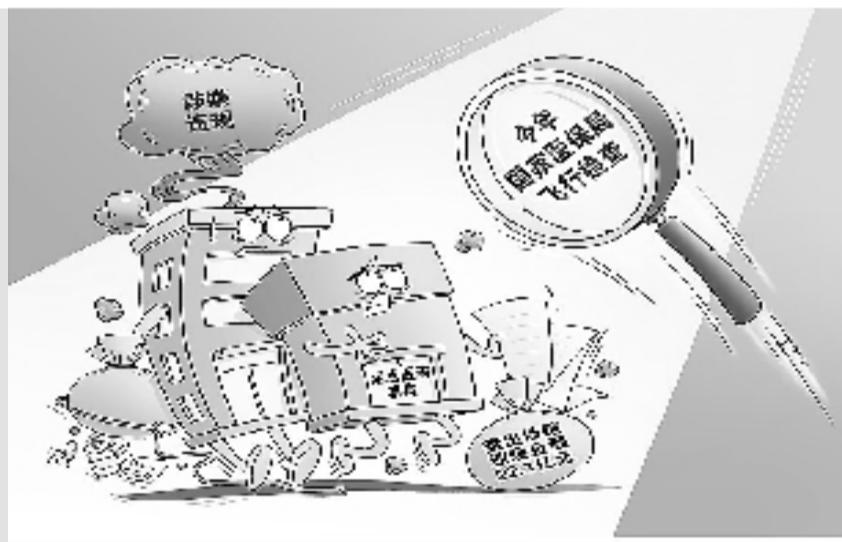
四是,安全可期。无论是线上还是线下的跨境数字贸易,产品、数据、结算等全链条安全是第一位的。浙江基于数字(数据)安全的考量,近年来强化了数字(数据)安全的法治基础建设,使数字贸易无论在有形的物理时空,还是在无形的虚拟时空,都能安全可期、合规可信、便捷可靠。

近年来,浙江数字化改革进入快车道,其数字化先行省的特质已然显现。然而,数字经济的发展没有先例可循,数字法治建设也是如此。AI技术的滥用、数字弱势群体的“失落”、数字技术过当侵蚀隐私……警惕数字化背后的一系列风险,并非杞人忧天。在这条探索之路上,我们必须明确,任何数字技术都是工具,都是服务人、便利人和受制于人的,而非相反。唯此,数字或信息技术文明的时代才是光明的、可期的且美好的,这才是我们推动数字经济及其法治建设不可丢掉的“初心”。

强化飞行检查

国家医保局副局长颜清辉近日在《关于建立定点医药机构相关人员医保支付资格管理制度的指导意见》新闻发布会上表示,今年以来,国家医保局飞行检查已覆盖全国所有省份,检查定点医药机构数量达500家,查出涉嫌违规金额22.1亿元。

新华社 王琪 作



要家长参与晚自习值班,老师干啥去了?

特约评论员 胡建兵

近日,有网友反映,江西贵溪市第一中学要求学生家长在中午和晚自习时间去学校内值班,“名为监督孩子学习”。贵溪市教育体育局答复称,经核查,贵溪一中中午实行午间静校,学校从未安排家长中午及晚自习值班,有3个班级存在家长代表来校协同班主任管理学生晚自习并监督任课教师到位情况,学校已经纠正这种做法,并对相关人员提出了严肃批评。

既然学校组织学生晚自习,那管理好晚自习就是为师者的一项基本职责和义务。管理学生在校期间的学习和生活,是学校和老师的职责,而家长并没有代替老师监督学生在校学习和生活的职责。

如果要家长来干老师的工作,那老师干啥去了?老师不在岗却让家长代岗,一旦出了问题谁负责?家长只是家长,他们对学校的教育管理是外行,他们在代替老师值班时,很难发现问题,即使发现了问题也可能碍于情面不愿意指出来。

这个中学的3个班级要求家长到校参与晚自习值班,这不仅是老师的推责行为,更涉嫌侵害广大家长的正当权益。家长也有自己的事情,如果要来学校值班,付出的时间和精力都是额外的负担。

管理学校和课堂,是学校的责任,也是老师的责任,而不是家长的责任。学校既然开了晚自习,就应该履行管理职责,既要确保晚自习高质高效,更要确保学生的安全等。作为老师,就应该按照学校的安排,守好岗、教好学。学校如果不能安排老师管理学生的晚自习,那不如不组织晚自习;老师既然没有空或者没有心思放在教学上,那不如考虑去做别的工作,千万不能“身在曹营心在汉”。要组织晚自习,那就经过认真研讨,根据学校的师资能力和学生的需要来合理安排,不应该把学生家长牵扯进来。

家长轮流到

校管理学生晚自习,这也多少反映出教育焦虑问题。晚自习到底要不要组织,一些学校和老师对此也很矛盾,不组织吧,担心影响教学质量;组织吧,又增加了学校和老师的负担。建议有关部门对此展开调研,看看问题到底出在哪里,寻找一个更加科学合理的解决办法,既确保教学质量,又确保对学生有序管理;同时明确学校、家庭、老师、学生的各自职责,因为只有职责明确、责任到位,才能维护正常的教学秩序。

