

堂食与外卖“两副面孔”,玩“双标”的商家走不远

卢越

日前,“饭店老板称不搞‘双标’就活不下去”这一话题冲上热搜。据媒体报道,某烤串店堂食和外卖大不相同:供堂食的烤串,羊肉当天现宰,蔬菜清洗干净,而外卖则统一使用冷冻肉,先油炸再电烤,8分钟内即可完成从接单到打包的全流程。烤串店老板介绍,冷冻肉提前腌制,加了不少香料,就算配送后口感变差,顾客一般也吃不出来。

堂食与外卖“两副面孔”,这种现象正在不少饭店上演,店家的做法也五花八门。据报道,除了在食材上有鲜肉、冻肉之分,一些饭店在油品、分量和价格上也搞起了“双标”——堂食炒菜用花生油,外卖则用调和油;堂食米饭用新米,外卖用陈米;即便是同样的价格,外卖的分量却因打包盒的“猫腻”而“缩水”;而加上配送费、打包费等,外卖的价格甚至还高于堂食……

到店用餐“不敢怠慢”,线上下单“又瞒又骗”——如此“双标”,让消费者有被“背刺”、被糊弄之感。对不少消费者来说,点外卖时会以商家是否有正规门店、有无堂食,来判断其外卖是否“靠谱”。然

而,商家玩起堂食、外卖“两张皮”,极大侵蚀着消费者的信任,也是对消费者知情权与公平交易权的侵犯。

客观来说,饭店可以基于自身特点对堂食和外卖采取一定的差异化经营,但这种策略的制定绝不能是商家的任意定、“偷摸定”,更不能触及法律底线。比如,明明用的预制菜,却在外卖平台标榜“现炒现卖”,堂食20分钟才能做好的菜,外卖10分钟就送到了……如此“挂羊头卖狗肉”、以次充好、虚假宣传甚至故意欺诈的行为,已然涉嫌违法。不管选择堂食还是外卖,消费者的权益都受到法律保护,容不得商家玩花样、搞“双标”。

商家的相关操作背后,实际上是在平台规则下为了压缩成本、最大获利而打的算盘。冻肉比鲜肉便宜,预制菜出餐快,再考虑到平台抽成、包装费等成本,加之平台的配送时效要求和评分机制,这些都进一步加剧了商家的“双标”行为。还有的商家仗着外卖消费者不在现场、看不到后厨,难以直观对比堂食和外卖的区别,取证难、维权难,故意动起偷梁换柱的歪脑筋。一旦形成“劣币驱逐良币”,破坏的是整个餐饮行业的良性健康发展。

以牺牲品质换取短期生存,最终只

能是“搬起石头砸自己的脚”。对那些算计消费者、不讲诚信的商家,消费者自然也会选择用脚投票,不仅会“拉黑”外卖,恐怕还会“避雷”堂食,最后影响的是商家的长远发展。外卖经营服务也从来不是野蛮生长的法外之地。当前多地出台了相关规范和标准,不仅对外卖经营服务各环节进行了细致的规定,也强化了经营者责任,明确做好诚信经营、明厨亮灶等工作,还有的规范要求商家要将食品加工过程实时展示给消费者,接受社会监督等。

对商家来说,坚持品质才有真正的竞争力,坚守诚信才是发展的正道。能留住客人的,从来不是算计和糊弄。与其给堂食、外卖设定双重标准,不如把心思花在提升产品和服务的质量上;平台要担起责任、强化审核,打破信息壁垒,对“预制菜”“冷冻复热”等信息要强制明确标注;相关行政部门也要加强和细化监管,对多次违法的商家要依法严惩,纳入行业黑名单,切实提高其违法成本。

堂食、外卖“双标”不应成为生意经。让消费者不管是堂食还是点外卖,都能吃得明白、吃得放心,这是消费者的期待,也是商家应坚守的底线。

八块钱买一小时“善良”,志愿时长怎能靠“钞能力”?

苏墨

40元下单5小时关爱老人项目,提供姓名与志愿者编号,仅2分钟后,账号中便新增一条5小时的服务记录——据近日媒体报道,“付费代刷志愿时长”已成为明码标价的“商品”。电商平台上,“志愿时长帮忙刷”“弯道超车!在家速攒20h志愿时长”的广告满天飞。有卖家甚至提供“会员制服务”,收费高达上千元。在一家“已售1万+件”的店铺评论区,买家们纷纷留下“效率超高”“价格实惠”的好评。

代刷志愿时长“市场火热”,与近年来多地教育部门将志愿服务时长纳入综合评价体系密切相关。在一些地区,从入团到入党,从校级奖学金到市级优秀学生评选,注册志愿者并达到一定的志愿服务时长被列为基础条件,甚至在中考、高考的综合素质评价中,志愿服务时长和表现也是重要评分维度,可能成为加分筹码。

将志愿服务作为一门“必修课”进行考核,出发点无疑是好的,旨在培养学生的社会责任感、提升实践能力,促进学生全面发展。但现在的学生学习压力不小,很多家长哪舍得花时间让孩子去做志愿服务?有这个时间多刷两套卷子岂不更“划算”。“钞能力”能办到的事情又何必必要亲力亲为,况且8元1小时,“买不了吃亏,买不了上当”。重要的是,大部分的考核也只是考核最后的数字,而不是过程本身,蒙混过关并非难事。

一张张表格上“志愿时长”那栏空着,家长心里哪能有底?于是有人掏钱买安心,有人组队“薅羊毛”,从犹疑到放弃“纠结”——“反正别人也买”。

“钞能力”可以实现“弯道超车”,是因为相关规则有漏洞:时长怎么核实?照片可以摆拍,GPS可以模拟,连联系人电话都能留“自己人”;项目怎么备案?随便写个“关爱老人”,200字模板复制粘贴,就能生成一条看似正规的活动;惩戒怎么落地?目前多数平台只有“作废”选项,没有“拉黑”机制,换个马甲还能重来……

当“真干活”的孩子发现其他同学躺着涨时长,下一次他还会去敬老院擦玻璃吗?当高校招生老师看到千篇一律的“40小时种树”,还会相信这份材料吗?

已有地区试点新方法进行考核,让“评价”不止看数字。例如某地高中引入“志愿服务导师”,由社区书记、公益组织负责人给学生的现场表现打分,评语写进档案。数字之外,多了温度与细节。同时,造假者应被划入“黑名单”。民政部的志愿服务信息系统已覆盖全国,下一步可推动相关部门形成合力,一旦查实造假,买方、卖方、机构、平台多方同责,屡教不改者可封禁志愿者编号。

志愿服务原本是一粒种子,种在孩子心里,发芽成“原来我能帮到人”的惊喜。正如一位专家所说,“社会真正需要的是‘关键时刻挺身而出’的自觉,而非一纸形式化的证明。”

下一次学校发通知“请上传志愿证明”,希望家长先问孩子一句“今天帮了谁”,而不是“够不够?不够爸妈再给你买点”。毕竟,真正的“弯道超车”,是孩子帮助别人时,收获自己的成长;是孩子发现,原来,点亮别人的灯,也能照亮自己的路。

新增就业

就业是民生之本。记者从人力资源社会保障部7月22日召开的新闻发布会上获悉,今年上半年,全国城镇新增就业695万人,完成全年目标任务的58%。6月份全国城镇调查失业率为5.0%,与去年同期持平。

新华社 勾建山 作



破解“隐形加班”认定难,需要各方持续探索

陈曦

近日,北京市第二中级人民法院审理了一起劳动争议案件——工程师王某在被公司单方面解除劳动合同后,提出公司频繁在工作时间之外通过钉钉、企业微信线上开会和培训,且规定如不参与需“自愿捐款”200元,以此要求公司支付加班费。公司称,线上参会通常只需登录账号,员工无须发言甚至聆听,无法证明实际工作。经过审理,法院认为上述活动构成加班,酌定该公司向王某支付延时、休息日及法定节假日加班费共计1.9万元。

这起案件中,用人单位试图以“无须付出实际劳动”来掩盖加班事实,但法院审理认为,相关活动安排在非工作时间,挤占了王某的休息时间与个人精力,且所谓“捐款”规定进一步佐证了其强制性。这一判决为劳动者“撑了腰”,也为鉴别、认定“隐形加班”,保障劳动者的“离线休息权”,提供了司法参考。

数字时代,即时通信软件和远程办公软件在很多行业广泛应用,提高了人们的工作效率,却也增强了用人单位对劳动者的支配程度,生活和工作的边界变得模糊。有的劳动者看似正常下班,实际上“离岗不离线”“24小时待命”,或者为“群”所困,被各种工作消息轰炸,无法真

正休息。对此,劳动者往往“敢怒不敢言”,担心在职业晋升、职场评价、福利待遇等方面受到影响。

实践中,即便劳动者诉诸法律,对加班事实和加班时长进行举证也并非易事。比如,一些企业在规章制度中明确加班需要经过审批,但线上工作具有临时性和突发性,通常未经过审批流程,只有聊天记录等痕迹;线上工作往往呈现碎片化、非连续的特点,其间还穿插各种生活活动……所以,社交平台上一句“收到”背后,工作强度和加班时长其实很难量化,劳动者也很难拿出强有力的证据。

让人欣慰的是,近年来,“隐形加班”问题逐渐进入公众视野,一个个案例正在填补空白、划清边界、凝聚共识——2023年5月,北京市第三中级人民法院审理了全国首例“隐形加班案”,创造性地提出以“提供工作实质性”和“占用时间明显性”作为“隐形加班”的认定标准;2024年1月,江苏南京玄武区人民法院审理的一起案件中,用人单位要求劳动者“深夜在微信群打卡汇报”,法院认定构成加班,并综合考虑加班的频率、时长、内容及其薪资标准酌定加班费额度;2024年底,江苏南通市中级人民法院将“利用休息时间进行奶粉推广的朋友圈被领导点赞”作为认定加班依据……这些判决正视劳动用工领域的新变化,对隐藏于数字载体中的“加

班证据”进行充分挖掘、灵活采信,生动践行了与时俱进和“能动司法”。

近年来的全国两会上,多位代表委员呼吁“将非工作时间线上办公纳入加班范畴”“将离线休息权入法,提高企业隐形加班违法成本”等。相信随着司法案例的积累和各方的持续探索,“哪些情况算加班”“加班时长如何量化”“工时补偿如何计算”等问题将逐步在法律层面得到解答,“隐形加班”将再难隐形。

企业也应该意识到,如果员工长时间处于疲劳状态,不仅对健康无益,而且会产生职业倦怠,失去工作积极性和创造力,甚至可能“用脚投票”选择离开。真正的管理智慧,不是一味地“卷”员工,而是通过优化工作流程、降低沟通成本等,提升整个组织的运转效率,推动“工作的归工作,生活的归生活”,在健康、人性化的工作环境中与劳动者“双向奔赴”。

随着信息技术的迅猛发展,劳动工具的数字化将是未来一个时期的鲜明特征。技术进步应当指向更美好的生活,而非加重劳动者的压力和负担。应对劳动用工领域的新问题、新挑战,需要法律制度、规范的与时俱进,也需要相关部门的协同配合,加大对“隐形加班”的规制和处罚力度,引导用人单位履行社会责任,健全线上加班和工时补偿制度等,推动实现“在线工作有收益,离线休息有保障”。