

维权观察

“午睡权”等权利，值得我们用心维护

■陈金波

“中午不睡，下午崩溃”，近日，青岛海尔集团4名员工因为午饭后睡觉，被巡查人员发现并拍照，随后被公司开除，引发广泛关注和争议。9月6日，海尔集团人力资源平台就此发布情况说明：所述4名员工并非在休息时间午睡，而是于工作时间在公共接待场所睡觉。行为违反海尔员工行为规范，属一级违规，按规定应解除劳动合同。

海尔方面还指出，海尔有明确的公司制度和员工行为规范，对工作时做与工作无关的事情有详细规定，同时海尔的制度及员工行为规范既符合我国法律法规，又经过海尔集团及各法人公司职代会讨论通过。

综合目前信息来看，如果海尔公司规章制度在制定程序上合法，4名员工事先知晓公司相关规定，其行为违反规定，可能造成不良影响，符合《劳动合同法》第三十九条规定，海尔公司解除劳动合同是合法的。

那么，职工是否有“午睡权”？《宪法》规定，中华人民共和国劳动者有休息的权利。

《劳动法》规定，国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

对于是否有午休权、午休时间

多长，我国法律法规并没有具体明确的规定，一般由用人单位自行决定。当然，睡觉只是休息的其中一种形式。

“午睡权”只是劳动者权益的一个缩影，那么，如何维护好自己的“午睡权”等权利？

签订劳动合同阶段

“法律不帮助粗心大意之人，帮助对自己利益警觉之人。”劳动者在与用人单位签订劳动合同时，要充分了解相关信息，尤其是要仔细阅读合同的文本，对于有疑问、觉得不合理之处，要主动提出，进行协商、修改。

由于劳动合同一般会采用较长的文本，又常常是法言法语，会令普通劳动者云里雾里，这里需要特别注意的是“涉及劳动者切身利益”的内容，一般包括劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等。

劳动合同是维护劳动者权益十分关键的一步，用人单位的规章制度是不能与之抵触的。

通过民主程序确定规章制度阶段

《劳动合同法》第四条第二款及第三款明确：用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者

切身利益规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

在这一过程中，劳动者应当积极参与，充分发表自己的观点，从而维护自身的劳动权益。

用人单位未经民主程序公布规章制度时

如果用人单位仅仅向劳动者公示了相关规章制度，但是，并未履行相应的民主程序，该等规章制度，对劳动者是否构成约束力呢？

浙江省高级人民法院在2009年4月16日发布了《关于审理劳动争议案件若干问题的意见（试行）》，其中第三十四条对此有所规定：用人单位在《劳动合同法》实施前制定的规章制度，虽未经过该法第四条第二款规定的民主程序，但内容不违反法律、行政法规、政策及集体合同规定，不存在明显不合理的情形，并已向劳动者公示或告知的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。《劳动合同法》实施后，用人单位制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，未经过该法第四条第二款规定的民



主程序的，一般不能作为人民法院审理劳动争议案件的依据。但规章制度或者重大事项决定的内容不违反法律、行政法规、政策及集体合同规定，不存在明显不合理的情形，并已向劳动者公示或告知，且劳动者没有异议的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。

由这一规定可知，如果用人单位仅仅向劳动者公示了相关规章制度，但是并未履行相应的民主程序，劳动者可以及时提出异议，从而防止规章制度损害切身利益。

因违反规章制度而被解雇时

根据《劳动合同法》第三十九条规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除

劳动合同。

如果劳动者因违反规章制度而被解雇有异议，可以提起劳动仲裁、诉讼等，但需要注意的是举证。

《劳动争议调解仲裁法》第六条规定：发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供，用人单位不提供的，应当承担不利后果。

《劳动争议案件办案规则》第十七条规定：当事人对自己提出的主张有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

团购券里的这个“猫腻”藏得有点深

本报讯 通讯员孙建新、王萍萍报道 湖州市长兴县城城镇的消费者小孙这两天遭遇了团购券的“猫腻”。

她在某团购APP购买了当地某家常餐饮店的团购券，但向服务员出示团购券密码时，被告知该餐饮店未参与任何团购活动。服务员表示，两个月前也碰到过类似的事，是另有商家冒名入驻，推行团购活动，欺骗消费者，他们已与该网站平台多次沟通，但仍未能解决。

小孙打开团购页面，发现团购券只能到这家冒名的饭店使用。小孙立即拨打了县市场监管部门的投诉电话，市场监管部门工作人员接诉后，联系到了该团购网站服务平台，该网站经检查核实，确认有一家饭店以上述那家餐饮店的名义进行团购活动，但该网站表示，当时未发现，未能及时处理，才导致了上述事件的发生。

依据原国家工商行政管理总局下发的《网络交易管理办法》的规定，该团购网站存在管理漏洞，未能履行核实经营者身份义务，使小孙和该餐饮店权益受到了侵害，理应承担赔偿责任。经调解，三方最终握手言和：由该网站赔偿小孙购买团购券金额，并迅速删除餐饮店的团购广告页面并对餐饮店进行适当赔偿。另外，冒名的饭店涉嫌不正当竞争，由市场监管部门对其作进一步的调查处理。

鉴此，市场监管部门工作人员提醒有关消费者：在使用手机APP消费时，要充分了解该APP的综合评价，选择使用多、评价好的平台，订购前事先电话联系确认，以防上述现象发生；在团购出现现问题时，要保留团购小票、电子券、商家团购单的截图，先向团购网站申报维权，再由团购网站向商家追究责任。

综合计算工时制不是拖欠加班工资的借口

■林景行、龚冰倩

案情介绍

王师傅是浙江某旅游公司(以下简称“公司”)的员工，于2018年3月进入公司，从事大巴驾驶员的工作，双方依法签订了劳动合同，约定王师傅每月工资5000元。

2019年5月，部分驾驶员离职，导致王师傅的工作任务直线增加。整个5月，王师傅的休息时间只有3天，其余时间都在外驾驶大巴带旅行团出行。一个行程结束后，公司也不安排王师傅休息，而是马上让王师傅进行下一个行程的驾驶工作。带旅行团出行的日子里，王师傅每天在车上工作长达9小时，折算下来，王师傅5月的工作时间已经远远超过了200小时。

持续性疲劳驾驶令王师傅叫苦不堪，但公司只在5000元的基础上向王师傅另行支付了1000元的加班工资。王师傅要求公司向其支付5月合法、足额的加班工资，但公司却以自己已经被批准实行综合计算工时制为由，拒绝向王师傅支付其余的加班工资。王师傅对此疑惑不解，难道实行综合计算工

时制，单位就没有依法支付加班工资的义务了吗？那劳动者的基本权益该如何得到保障？

带着满肚的疑问，王师傅来到浙江省总工会，向总工会职工法律服务团的值班律师进行咨询。

法律评析

综合计算工时制是指用人单位因生产或工作性质特殊，劳动者需要在一段时间内连续作业，因此劳动者的工作时间不能以日计算，而是需要以周、月、季等为周期综合计算工作出行的一种工时形式。如建筑、旅游等行业的岗位，其因工作性质很难做到每天8小时，每周40小时以内的固定工作时间，故可以实行综合计算工时制。但综合计算工时制也不是随随便便就可以实行的，而是要向企业所在地的人力资源和社会保障局申请，由人力资源和社会保障局出具批准实行综合计算工时制的行政许可决定书后，企业方可实行。

本案中，值班律师通过向公司所在地的人力资源和社会保障局查询得知，该公司确实已经通过合法程序被批准实行了以月为结算周期的综合计算工时制，在这种情

况下，王师傅加班费的主张还能够被法律支持吗？答案是“当然可以”。

由于综合计算工时制在计算工作时间内存在一定的弹性，所以很多人误以为实行综合计算工时制是没有加班费的，这种想法其实是错误的，实行综合计算工时制的用人单位，在综合计算周期内，某一具体日(或周)的实际工作时间可以超过8小时(或40小时)，但是如果在计算周期内的总实际工作时间超过了总法定标准工作时间的，同样对超出部分要计算加班费用。一年有52周的双休日，11天法定节假日，所以劳动者一年的工作日有365天-104天-11天=250天，平均每月工作日有250天/12月≈20.83天，因此以月为结算周期的综合计算工时制每个月的合法工作时间为20.83天×8小时=166.64小时。而王师傅5月的工作时间已经远远超过了200小时，当然有权利要求公司支付超时工作的足额的加班工资。

那王师傅的加班工资该如何计算呢？

《浙江省劳动和社会保障厅关于进一步加强用人单位实行

不定时工作制和综合计算工时工作制管理的通知》第八条第二款规定：“实行综合计算工时工作制的劳动者，在综合计算周期内的总实际工作时间应不超过总法定标准工作时间，超过部分应视为延长工作时间，并按不低于工资的150%的标准支付工资报酬。法定节假日安排劳动者工作的，按不低于工资的300%的标准支付工资报酬。”

因为用人单位是不发放双休日的工资的，所以一年中计薪日有365天-104天=261天，每月的计薪日有261天/12月=21.75天。又因为王师傅每月工资为5000元，所以王师傅每小时的工资为5000元/21.75天/8小时≈28.74元。5月公司仅安排王师傅在5月11日、20日、30日进行休息，其余时间每天工作9小时。5月1日为法定节假日。法定节假日加班公司应支付王师傅不低于工资300%的工资报酬，法定节假日以外的时间加班，公司应支付王师傅不低于工资150%的工资报酬。故王师傅5月应得的加班工资为9小时×28.74元×300%+(9小时×27天-166.64小时)×28.74元×150%=4067.86元。

维权小讲堂

享受了停工留薪期，就不能休法定年假了吗？

简答：法定年假还能休的。

详解：人力资源和社会保障部发布的《企业职工带薪年休假实施办法》第六条明确规定，职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假期。

停工留薪期是针对工伤职工的特殊规定和待遇；而法定带薪年休假是针对职工的普遍规定。

工伤待遇的给付与职工的普惠式权利是不能相互取代的，对工伤职工而言，不能因工伤而丧失享受普惠式权利的机会。

而且，工伤职工在停工留薪期间仍视为正常出勤。因此，工伤职工在享受了停工留薪期后，还可以按照规定享受法定带薪年休假。

(素材来源：人力资源和社会保障部微信公众号)

信息发布

【维权动态】

全总首次举办全国劳动领域社会组织工作专题研讨班

9月3日，由全国总工会社会联络部主办的全国劳动领域社会组织工作专题研讨班在中央社会主义学院开班，来自工会联系引导的劳动领域社会组织人士和各省市区总工会社会组织工作部门负责同志100多人，将参加为期一周的专题研讨培训。据悉，这是全总首次针对劳动领域社会组织人士高规格、示范性开展专题研讨培训活动。研讨班邀请了有关专家学者和工会干部围绕习近平新时代中国特色社会主义思想、中国特色社会主义政治建设、中国共产党与中华民族伟大复兴兴、新社会阶层人士统战工作、职工权益保障、工会基层组织建设、工会社会组织工作实践经验等专题进行授课交流。

(来源：工人日报)

首届互联网法治论坛在杭州召开

9月6日，在最高人民法院、中国法学会支持下，首届互联网法治论坛在杭州召开，论坛以“网络社会治理的法治化”为主题，来自社科院、北大、人大等高等学府、研究机构的专家学者，BAT等互联网企

业代表，全国各地政产学研147人齐聚一堂，深入研讨网络社会治理法治化问题，为网络强国战略和网络社会治理贡献法治智慧、法治力量。

(来源：最高人民法院微信公众号)

杭州：根治欠薪工作实现全省“双冠”

杭州着眼根治欠薪总目标，按照省委省政府深入推动“无欠薪”行动决策部署，近期先后完成迎接国务院和省政府保障农民工工资支付工作考核、省“无欠薪”县(市、区)创建验收，保障农民工工资支付工作考核被

省政府评为A级，“浙江无欠薪”平安建设考核跃居全省首位，上城区、下城区、西湖区、富阳区、临安区、建德市、淳安县等7个区、县(市)通过“无欠薪”创建验收。

(来源：浙江人社微信公众号)

温州：为根治欠薪打出强有力“组合拳”

近期，温州根治欠薪经验受到相关部门的关注。2019年以来，温州市以创建省级“无欠薪”县(市、区)为主线，创新思路、盘活资源、走出路子，为根治欠薪打出强有力的“组合拳”：制定《“温州无欠薪”创建攻坚年实施方案》，建立健全主体明晰、责任明确、有序衔接的责任体系；人社社保局联合市住建、交通运输、水利等部门联合深度执法、智慧执法，大力整改问题；建设以调解、监察、仲裁“三位一体”为基础、多方力量参与的“1+×”劳动纠纷多元化解机制；创新行政执法方式和工作机制，采用行政走访、行政约谈、行政调解等柔性执法方式和工作机制更有效地预防和减少违法行为的发生。2019年上半年，温州市累计受理处置劳资纠纷举报投诉案件数、涉及劳动者人数、涉及金额分别同比下降65.8%、78.6%和81.4%。

(来源：人力资源和社会保障部微信公众号)

绍兴：全市工会劳动法律监督员完成系统培训

近日，为期三天的该市工会劳动法律监督员暨“七五”普法培训班在市职工之家举行。来自各区、县(市)、滨海新城、市直部门(系统)及省直协管单位共88名基层工会干部参加培训。培

训围绕企业劳动关系协调时的重点和难点，邀请相关领域的专家学者、实务工作者讲解了劳动法律法规、政策及相关业务知识。

(来源：绍兴市总工会官网)

(作者系浙江智仁律师事务所律师)