

我省规范网络直播营销活动

主播虚假宣传过分夸大、产品质量良莠不齐、售后服务差劲……近年来,网络直播带货热度不减乱象丛生。8月30日,笔者从省市场监管局获悉,为切实维护消费者合法权益,促进直播营销新业态规范健康发展,该局聚焦网络直播营销活动,持续开展监管效能提升行动。

据悉,该局将加强网络直播营销活动监管纳入“优环境、激活力、促发展、保安全”十大创新提升行动,列入广告监管和整治虚假违法广告联席会议年度工作要点,制定《安徽省网络直播营销活动监管工作指引(第一版)》,明确网络直播营销活动相关概念,细化加强网络直播营销各类活动主体和行为的监管要点;制定《商业广告代言活动监管工作指引》,明确明星网红在网络直播营销活动中从事代言活动的责任和义务。同时,加强监测监管,建立完善实地督导、调度通报、线索移交等制度,扎实推进网络直播营销活动监管效能提升行动。今年以来,全省市场监管部门检查相关市场主体5566家次,监测网络直播营销相关广告66075条次,立案查处涉及网络直播营销的案件25件。

在“6·18”“双十一”等网络集中促销活动期间,省市场监管局召开行政指导会、发布提醒函,督促省内重点平台企业落实主体责任,严格规范经营行为,依法合规开展网络直播营销等经营活动。各地市场监管部门通过广泛开展提醒告诫、集中培训、“送法上门”等形式,加强对广告企业、平台企业、主播服务机构、广告主企业等市场主体的法律法规宣传、政策解读和行政指导,督促相关主体严格遵守《中华人民共和国广告法》《中华人民共和国电子商务法》《互联网广告管理办法》等法律法规,依法规范经营。今年以来,累计开展宣教活动232场次,开展行政指导、约谈207次。

笔者注意到,我省还在南陵县开展农副产品直播带货规范健康发展工作试点,推动南陵县政府出台《南陵县农副产品直播带货规范健康发展实施方案》,调动商务、农业农村、人社、科技等多部门以及乡镇的力量,共同做好农副产品直播带货工作。一年来,该县全力推进实施农副产品质量提升、品牌打造、直播营销人才培育、与新媒体战略合作、直播带货监管等六大工程,探索“县电商公共服务中心+电商(平台)+村站+基地+农户”的农副产品出村进城模式,持续开展以“南陵优品产地直播”为主题的农村电商“乡村直播”活动,累计培育了郭林、丁小林、丁珊等基层村干部“乡村振兴直播官”12人,做到镇镇有“直播官”。同时,建成线上线下各类“消费扶贫专区”10个,各专馆专区自建立以来累计销售超3亿元。指导帮助一批传统企业从传统销售模式向网络销售转变,2022年,在政策帮扶下,永兴米业线上销售额迅速突破2000万元,占该企业全年销售额近10%。(徐奥萍)



9月2日,淮北市总工会邀请市公安局反诈中心民警,来到即将返校的大学生中间,通过开设小课堂,发放宣传资料等形式,向他们宣讲预防校园电信诈骗知识,帮助他们认清电信诈骗,远离电信诈骗,提高校园安全防范意识和能力。通讯员 张锋 摄

规范执法行为 创一流执法队伍

——六安市金安区交通运输执法中队开展“基层站所执法开放日”活动侧记

为深入推进交通运输执法领域突出问题专项整治行动,增进执法队伍与社会公众良性互动,8月29日,六安市金安区交通运输执法中队开展“基层站所执法开放日”活动。活动现场邀请了政府相关部门,货运企业,维修、驾培机构负责人和群众代表到中队观摩体验。

活动在执法人员的队列操和交通指

号手势的口令声中拉开序幕,指挥员口令清晰、声音洪亮,执法人员个个精神饱满、步伐铿锵有力、动作整齐划一,充分展现出执法人员一丝不苟的工作态度,赢得了现场阵阵掌声。在货运车辆执法检查处理和违法处理、危险品车辆外检工作演示的过程中展现了执法人员精湛的业务水平和服务意识。紧接着召开了

交流座谈会,中队负责人向与会代表介绍中队基本情况、工作职责及工作开展情况,并结合深化交通运输执法领域突出问题专项整治活动开展现场征求意见。

此次活动,让与会人士全方位了解金安区交通执法中队工作开展情况,进一步增强交通法制意识,促进金安区交通运输行业高质量发展。(傅军)

推动无障碍环境建设法落地见效

9月1日,《中华人民共和国无障碍环境建设法》将正式施行。作为我国无障碍环境建设的专门性法律,这部法律为保障残疾人、老年人平等、充分、便捷地参与和融入社会生活,促进社会全体人员共享经济社会发展成果,提供了坚实法治保障。

目前,我国有8500多万名残疾人,60岁及以上的老年人超过2.8亿人,无障碍环境建设关系到他们的生活品质

和生活尊严。同时,孕妇或身体受到伤害的人们在一定情况下对无障碍也有需求。设置低位服务台或者无障碍服务窗口,提供大字信息、上门收寄服务……无障碍环境建设法聚焦人民群众普遍关注的问题,从设施建设、信息交流、社会服务等方面全面系统地作出规定。立法充满了温度,为改善民生服务提供了有力支撑。

无障碍环境建设法的实施,既需要做好相关法律法规之间的衔接,也需要突破影响无障碍环境建设的难点、痛点。在无障碍设施建设中,往往面临群

众形成共识难、资金筹措难、在老百姓正常居住的情况下产生噪声等问题,这亟须完善配套政策,攻克现实难关。

推动无障碍环境建设法落地见效,需要充分发挥政府、社会等多方力量。无障碍环境建设法系统规定了各相关方责任,各地在新建改造中应该严格落实法律要求,有关部门要及时深入基层社区、街道和相关单位开展调研,加强指导、加大监管,督促法律严格执行。同时,通过开展普法宣传活动,总结推广先进地区的经验做法,形成人人关心、人人参与无障碍环境建设的良好氛围。(元玉昆)

法治时评

职场新人当心落入试用期陷阱

眼下,正值毕业生离开学校、步入职场之时。员工入职新单位,大多会经历为期3个月到半年不等的“试用期”。然而试用期过后,有些员工被以“试用期不合格”为由辞退,沮丧之余也不免怀疑自己的能力。殊不知,还有可能落入单位滥用“试用期不合格”的陷阱中。

试用期内,单位可随意解除劳动合同

小王是一名电商运营从业者,与A公司签订了为期3年的劳动合同。合同约定小王从事A公司电商事业部社群运营岗位工作,负责搭建社群流量框架、社群运营管理、输出社群运营方案及其他工作任务,并约定试用期为3个月。

眼看3个月试用期马上到了,领导也并没有流露出对小王工作不满意的意思,信心满满的小王觉得自己试用期结束肯定能转正,不成想却收到公司发来的一封电子邮件,邮件内容为,公司根据考核情况,认为小王不能完全胜任电商事业部社群运营一职,小王未通过公司的试用期考察,因此提出与小王解除劳动合同。

小王冷静下来,仔细思考自己3个月来的工作表现,认为并不存在公司所说的无法胜任工作的情况,于是以公司违法解除劳动合同为由提起劳动仲裁,后诉至法院。

在诉讼中,A公司提交了微信工作群、直播数据统计表、试用期考核表、转正考核表等证据作为解除劳动合同的事实依据,主张小王社群基础运营工作落实不到位、责任心不够、对用户反馈问题的回答不及时等。

法院经审理认为,A公司以小王试用期考核不合格为由通知其解除劳动合同,但A公司提交的证据不能直接反映小王存在不适应的情形。公司的试用期考核应有明确、量化、客观的考评标准。在没有明确客观的考核内容和考核结果的情况下,A公司以试用期不符合录用条件为由通知劳动者解除劳动合同,系违法解除,A公司应支付小王违法解除劳动合同经济补偿金。

北京市西城区法院法官助理刘莉表示,不少企业认为,《劳动法》第25条规定的“在试用期间被证明不符合录用条件”即为试用期内企业说了算。实际上,这是对法律条款的错误解读。《劳动合同法》第21条规定:“在试用期中,除劳动者有本法第39条和第40条第一项、第二项规定的情形外,用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的,应当向劳动者说明理由。”显然,用人单位以劳动者在试用期内不符合录用条件为由

解除与劳动者的劳动合同,应当举证证明劳动者具备法律规定可以解雇的情形。用人单位需证明以下几个问题:一是要证明劳动者入职时用人单位已经明确告诉劳动者具体的录用条件,比如劳动者应该完成的业务量;二是用人单位需提供证据证明劳动者在试用期的表现情况,需要有具体的数据、记录等材料支撑;三是要证明劳动者在试用期的表现确实不符合规定的录用条件。

刘莉认为,本案中,A公司并没有将录用条件进行明确、量化,而小王对具体的录用标准也并不知晓,因此A公司单方解除劳动合同的行为是违法的。

哪些情况可被认定为不符合录用条件

现实中,以下几种情况可以被认定为“在试用期间被证明不符合录用条件”。

一、劳动者违反诚实信用原则,对影响劳动合同履行的自身基本情况有隐瞒或虚构事实的,包括劳动者提供虚假学历证书、假身份证等个人重要证件,或者劳动者对履历、知识、技能、业绩、健康等个人情况的说明与事实有重大出入的,现实中比较常见的就是伪造学历和伪造工作经历的情况。

二、在试用期间存在工作失误的。对工

作失误的认定要以用人单位规章制度及双方合同约定内容为判断标准,但对于试用期间工作失误的判断标准会更加严格,例如作为财务人员在试用期存在工作失误,做账时频频出现问题,虽被主管发现并及时纠正,没有造成严重后果,对于转正后的员工此种情况有可能被罚款警告,但是该行为在试用期内很有可能被认定为不合格。

三、双方约定属于用人单位考核劳动者试用期不符合录用条件的其他情况。

刘莉提醒大家,若用人单位确实认为劳动者试用期间的表现不符合录用条件,想要解除劳动合同,则需注意以下两点:

1、录用条件需量化。用人单位应当设置可量化的录用条件,避免让考核评价陷于个人主观,并且将录用条件通过书面形式(如《新员工入职须知》《岗位说明书》《员工手册》《试用期管理办法》等)告知劳动者,明确岗位标准。

2、提出解除需及时。用人单位若超过试用期才提出解除劳动合同,则不能适用关于试用期的规定。实践中经常出现超期解除的情况,即已超过试用期期限,用人单位又以试用期考核不合格为由提出解除劳动合同,此种情形即使劳动者不符合录用条件,用人单位也会承担违法解除劳动合同的风险。(张萌)