

紧盯重点民生消费领域

我省春节期间价格违法立案182件

为保护消费者合法权益,今年春节期间,全省市场监管部门不断加大重要民生商品价格监管执法力度。2月21日,省市场监管局通报,截至目前,全省共出动价格监督检查人员24467人次,检查各类市场主体38152家,

立案182件,实施经济制裁15.41万元。春节期间,全省各级市场监管部门聚焦“稳价”工作,紧盯“米袋子”“菜篮子”“果盘子”“火炉子”等重点民生消费领域,及时掌握米面油菜肉蛋奶、地方特色食品、本地年

夜饭预订、文化娱乐、酒店住宿等线上线下价格动态。全面梳理食品、工业产品、生活服务、药品四大类监管清单中的64种民生商品目录,建立监管台账,对可能出现的违法领域、违法行为提前研判、提前部署。统筹运用

提醒告诫、行政约谈和巡查检查等多种监管手段,加强事前防范和源头治理。加大市场巡查检查力度,深入商超、农贸批发市场、酒店住宿、婚宴单位等各类型经营主体,严厉打击各类价格违法违规行。 (徐奥萍 王换)

开学交通安全第一课

2月26日,淮北市交警支队一大队民警在市第一实验小学开展交通安全知识宣传教育。新学期,淮北市公安交警部门组织民警走进全市各中小学,开展“开学第一课”交通安全宣传活动,进一步提高中小学生的交通安全意识,增强自我保护能力,有效预防和减少交通事故发生。

通讯员 万善朝 摄



【以案说法】

高薪职工的经济补偿有上限

问:我是一家公司的高级主管,在这家公司辛辛苦苦工作了15年,近两年的月工资为4万元。最近,企业因故调整经营方向,要与我解除劳动合同。这个我是同意的,但是在计算经济补偿金时,公司人事称我的补偿金是有上限的,既不会按实际工资支付,也不会按实际工作年限计算。请问,法律上离职时经济补偿金的计算与支付是如何规定的?

答:法律对高薪职工离职时经济补偿金的计算与支付实行“双封”。劳动合同法第四十七条规定:“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的,向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付,向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。”

本案中,虽然你在该公司工作了十五年,但如果离职前你的月平均工资确实高于当地上年度职工月平均工资三倍,那么你的经济补偿金应当按当地上年度职工月平均工资三倍计算,且只能按十二个月支付,而不是按4万元支付十五个月。假如你公司所在地的上年度职工月平均工资为9813元,则你的经济补偿金应为:9813元×3倍×12个月=353268元。

年夜饭因故取消 定金与订金大不同

问:我预订了某酒店的年夜饭,3888元的菜肴交了1200元的定金,我以为只是预付款。现在,由于年迈的父母坚持要在家吃年夜饭,只好通知酒店取消订餐,并要求如数退还所预付的钱款。酒店则表示,该1200元属于定金性质,并已用于提前购买食材,我因自身原因取消预订,已构成违约,无权要求退还。请问,酒店该不该退钱呢?

答:预订年夜饭在预付钱款时,要注意“定金”与“订金”的区别,避免因一字之差造成损失。“定金”与“订金”都是消费者提前支付给对方的金钱,但定金起的是担保作用。民法典第五百八十六条第二款规定:“定金的数额由当事人约定;但是,不得超过主合同标的额的20%,超过部分不产生定金的效力。实际交付的定金数额多于或者少于约定数额的,视为变更约定的定金数额。”同时规定,支付定金的一方不履行义务,无权要求返还定金;接受定金的一方不履行义务,应当双倍返还定金。而订金只具有预付款作用,在履行合同时,订金直接冲抵合同价款。如果合同没有履行,不论是哪一方的责任,商家都要全额退还订金。

本案中,关键是要界定酒店收取的1200元究竟是定金还是预付款。如果被界定为定金,那么1200元也超过了合同总额的20%,对于超过的部分,酒店应当退还。如果属于预付款性质,那么酒店应当全额退还。另外,遇到此类问题时,双方也可以协商采取延期消费或送餐到家的方式。 (本报综合)

员工抑郁请假期间

领着薪水考了个研究生

法院判决:向公司隐瞒情况退还超额薪酬

员工以患抑郁症为由带薪休病假17个月,其间却去攻读了硕士研究生,后被公司发现遭辞退。

近日,北京市大兴区人民法院审理了一起劳动合同纠纷案,判决某科技公司解除与员工的劳动合同合法,员工需退还高于正常病假工资标准的36万元。此案上诉后,经法院调解,双方达成和解,该名员工最终退还公司近20万元。

李明(化名)毕业后进入某科技公司担任采购工程师,2020年是其在公司工作的第16年。2020年8月,李明被诊断为:抑郁状态、焦虑状态、失眠。自此,李明连续向某科技公司提交诊断证明,请休病假,休病假时间一直延续到了2022年1月,休假时间长达17个月。之后,李明回公司继续上班。

2022年3月,公司偶然得知,李明在休病假期间考取了北京某著名高校的应用心理专业硕士(MAP),并在该校持续就读。发现此事后,公司的工会主席和人事经理专门找李明谈话,告知其休病假期间隐瞒公司就读硕士研究生的行为违反诚实信用原则,并要求其对此进行解释、说明。李明对此表示不发表任何意见。

2022年3月,公司在征得工会同意后,向李明送达了《解除劳动合同通知书》,以“在病假期间准备、参加研究生考试并在高校持续就读,不诚信行为严重违反公司的规章制度及作为劳动者应遵守和履行的诚实信用义务”为由,与李明解除了劳动合同。此后,李明向劳动争议仲裁

委员会申请仲裁,认为公司与其解除劳动合同的行为违法,并要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。同时,公司也对李明申请了劳动仲裁,要求李明退还休病假期间发放的基本工资、过节费、津贴和年底双薪。劳动争议仲裁委员会经过审理后作出裁决,对李明和公司各自提出的相应仲裁请求,均未支持。李明和公司均不服上述裁决,诉至法院。

庭审中,该科技公司表示,之所以批准李明长期休病假,是因为公司认为根据其工龄和司龄最多可享受18个月的医疗期,对其休病假一直秉承比较宽容、体恤的态度,在工资、福利待遇方面也没有予以明显区别对待。休病假期间,公司向李明发放的基本工资、过节费、津贴、年底双薪合计金额有近40万元。其中,仅基本工资一项,月均发放金额就达2万余元。

公司调查发现,李明在2020年10月就报名了某高校的应用心理专业硕士(MAP)考试,并于12月参加了全国硕士研究生招生考试,随后被录取。2021年9月至2022年1月期间,李明连续在该高校学习应用心理专业硕士(MAP)的课程。公司认为,李明能够进行高强度的备考、学习,但请病假、不进行强度不高的日常工作的做法欠缺合理性。其请病假的目的并非为了治疗和休养,休病假期间的行为与其请假事由和目的并不相符。另外,李明事前向该科技公司隐瞒相应情况、事后拒不对此进行解释说明的行为,也足以说明李明具有明显的主观故意。

大兴法院审理认为,我国劳

动法第三条第二款规定,劳动者应当遵守劳动纪律和职业道德,这是对劳动者的基本要求。如劳动者存在严重违反劳动纪律或职业道德的行为,用人单位有权据此与劳动者解除劳动合同。本案中,李明在被医院诊断患有抑郁症后的病休期间,公司有义务为其提供相应的便利和保障,但李明也应遵医嘱并以恢复身体健康为目的安排自己在休病假期间的行为,同时需接受公司的合理监督、管理。根据已查明的事实,李明不但向公司隐瞒了相应情况,而且在公司询问时拒绝回应,故相应不利后果应由李明承担。李明在不能证明其休病假的必要性和合理性的情况下,获得高额款项,对公司显失公平。李明关于要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金的诉讼请求,没有事实和法律依据,法院不予支持。

另外,参照《北京市工资支付规定》第二十一条规定,劳动者患病或者非因工受伤的,在病休期间,用人单位应当根据劳动合同或集体合同的约定支付病假工资。用人单位支付病假工资不得低于本市最低工资标准的80%。

据此,法院判决李明将高于正常病假工资标准的已付基本工资、过节费、津贴、年底双薪等款项退还给该科技公司,退还金额36万余元。李明不服判决上诉,后经中级人民法院主持调解,李明与公司自愿达成调解协议,确认向公司返还基本工资、过节费、津贴、年底双薪等款项近20万元。 (张雪泓)