

# 未提交更新版个人简历,他被解聘了

北京海淀法院认为,用人单位要求劳动者提交新简历以供其向客户投递,系代劳动者寻找新工作机会而非合理工作安排,据此解除合同属于违法

## 阅读提示

一家公司在《员工手册》中规定,员工在一个外包项目结束后,需要更新简历、配合面试才能进入新项目工作。一名外派工程师因未更新简历被开除,双方发生劳动争议后诉至法院。

法院认为,公司未尽到用人单位的法定义务,以劳动者拒绝提供新简历为由将其解聘,缺乏法律依据,属于违法解除,应当支付劳动者违法解除劳动合同赔偿金。

之日起向其正常发放工资,工资发放标准将体现其工作绩效。

2023年1月20日,公司决定解除与刘晨的劳动合同,理由是刘晨存在无正当理由拒不接受公司合理的工作安排3次并扰乱工作场所秩序,其中包括但不限于公司依据劳动合同和规章制度作出的岗位、工作内容等安排。因刘晨严重违反《员工手册》相关规定,根据劳动合同法第三十九条第二项规定将其解聘。刘晨觉得公司与其解除劳动关系存在违法行为,应当给予他经济赔偿,于是向北京市海淀区劳动争议仲裁委员会提起劳动仲裁。

## 未更新简历是解雇原因

仲裁裁决公司向刘晨支付2023年1月3日至1月17日工资差额7.3元、违法解除劳动合同赔偿金2.45万元,驳回其他请求。他不该被解雇,诉至北京市海淀区人民法院。

刘晨称,2022年12月底,公司通知他应聘项目要求需在12月30日前撤场,并通知他可以自行找工作,同时多次告知他需向公司提交最新的个人简历,便于公司向他推荐新的项目。刘晨觉得,当时处于年底,如果公司给他找的新工作在其他城市,他没法去,故没有提供新的个人简历。另外,他在原项目继续

出勤不属于扰乱工作秩序。在此期间,公司未足额支付工资应予补足。

公司提交劳动合同及《员工手册》等证据,证明其与刘晨在劳动合同中约定,刘晨的工作模式是“一个外包项目结束后,经考核合格后进入下一个外包项目”,因此,更新简历、配合面试从而进入新项目工作是合理的工作安排。刘晨在原项目结束后,拒绝进入公司其他任何项目工作,违反合同约定及公司制度规定,构成无正当理由拒不配合公司的合理工作安排。

公司还称,其要求入职两年多的刘晨更新简历,从而了解、掌握其工作情况以及其服务项目的情况,这一行为本身未超出合理工作安排的范畴。公司通知刘晨在限定时间撤场,居家等待安排,此后又多次要求刘晨提供新的简历以便客户审核、安排他去新项目,但他一直未提供新简历,该情形应视为不服从公司合理的工作安排,他的拒不退场行为应视为扰乱工作场所秩序。依据《员工手册》相关规定,公司将其解聘符合法律规定。

## 公司转移用工风险行为不妥

海淀区人民法院认为,因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动

报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。

该案中,双方争议焦点为该解除行为是否具备合法性。经查,刘晨与公司建立劳动关系,被派往公司所承包的项目工作,在项目结束后,公司作为用人单位,理应为劳动者提供工作岗位、安排工作内容。

但是,公司要求刘晨提交新的简历以供其向客户投递,此种行为系代劳动者找寻新的工作机会而非用人单位对劳动者合理的工作安排,公司未尽到用人单位的法定义务。在这种情况下,公司以刘晨拒绝提供新简历为由将其解聘,缺乏法律依据,属于违法解除,刘晨据此要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金并无不当,应当予以支持。

公司负有其安排工作岗位的义务。因公司原因导致刘晨无法提供劳动,公司应当支付刘晨2023年1月1日至1月20日期间的工资差额。综上,法院判决该公司支付刘晨违法解除劳动合同赔偿金2.45万元、2023年1月1日至1月20日工资差额972.83元。

公司不服一审判决,向北京市第一中级人民法院提起上诉。二审法院判决驳回公司上诉,维持原判。

北京市总工会劳模法律服务团成员、北京谦君律师事务所武丽君律师认为,用人单位通过外派形式安排劳动者至其他单位工作,当某一外派项目结束时,理应为劳动者提供工作岗位并安排工作。用人单位通过重新考核或代劳动者找寻新的工作机会等方式规避前述义务的,属于将用人单位的用工风险转移至劳动者承担,此举明显对劳动者不公平。

(为保护职工隐私刘晨为化名)

## 法问

# 写了“一经签收,概不退换” 网购商品还能退款退货吗?

本期主持人 本报记者 周倩

## 读者来信

### 编辑您好!

我在一家网店购买了一个手办模型,运费45元,一共花费243元。店铺发货后,快递员在未经我允许的情况下,将商品置于丰巢自提柜,我在开柜后3分钟时联系店铺并随后发送商品照片显示手办铁盒的一角有磕碰。

店铺经营者回复我说,发货前核对过,完美无瑕。并且他还说,网页的商品详情处载明,该品牌为刺客信条,用途为收藏,全新未开封,“注意”处载明铁盒=空铁盒,收藏原理=邮票,“请务必当面与快递员验货,一经签收,概不退换”等字样,不同意给我退款退货。

对于店铺的说法,我认为其所说的内容在网页上并没有在显著位置标注出来,不能引起买家的注意。之后,我通过平台极速退款机制完成退款,并将货物发回店铺,经购物平台客服判定卖家保证金赔付了我运费损失。但是,网店老板认为既然写了“一经签收,概不退换”就不能要求退款退货,并让我承担给他造成的损失1000元。

请问,写了“一经签收,概不退换”的商品就不能要求退款退货了吗?

北京 张先生

## 为您释疑

### 张先生您好!

根据《最高人民法院关于审理网络消费纠纷案件适用法律若干问题的规定(一)》第一条规定,电子商务经营者提供的格式条款中关于收货人签收商品即视为认可商品质量符合约定的内容,人民法院应当依法认定无效。根据民法典第四百九十六条规定,提供格式条款的一方未履行提示或者说明义务,致使对方没有注意或者理解与其有重大利害关系的条款的,对方可以主张该条款不成为合同的内容。

“务必当面验收”“签收则不予退换”等与消费者有重大利害关系的内容属格式条款,经营者也应当以显著方式提请消费者注意,并按照消费者的要求予以说明,否则,难以认定为以显著方式提请消费者注意并按照消费者的要求予以说明。

您购买商品时指定的收货地址并非丰巢柜,且没有授权快递员将商品放至快递柜。在快递员将商品放至丰巢柜后,您在开柜几分钟内联系网店经营者并说明瑕疵问题,应在合理期限内验收。根据法律规定,签收不能视为认可质量符合约定。

因此,您作为消费者,收到不符合质量要求的商品,要求退货退款并无不当;如果网店经营者不能证明消费者存在恶意损坏商品的情况,应履行退货退款义务。

根据法律规定,经营者不得以格式条款、通知、声明、店堂告示等方式,作出排除或者限制消费者权利、减轻或者免除经营者的责任、加重消费者责任等对消费者不公平、不合理的约定。

电子商务经营者无权以网页曾写明收货人签收商品即视为认可商品质量符合约定等内容抗辩消费者的合理退货退款请求权。

此外,经营者在经营活动中使用格式条款的,应当以显著方式提请消费者注意商品或者服务的数量和质量、价款或者费用、履行期限和方式、安全注意事项和风险警示、售后服务、民事责任等与消费者有重大利害关系的内容,并按照消费者的要求予以说明。

在此,提醒消费者在购物平台购买货物收货后,应及时查验货物,发现问题及时主张合法权益。

北京市第三中级人民法院 李森 王雯雯

# 四部门联合印发《惩戒办法》

## 打击治理电信网络诈骗违法犯罪

本报讯(记者周倩)11月26日,公安部召开新闻发布会,通报公安部会同国家发展和改革委员会、工业和信息化部、中国人民银行联合印发《电信网络诈骗及其关联违法犯罪联合惩戒办法》有关情况。

发布会上,公安部刑事侦查局副局长郑翔介绍,《电信网络诈骗及其关联违法犯罪联合惩戒办法》(以下简称《惩戒办法》)将于2024年12月1日起正式施行,共18条,主要包括惩戒原则、惩戒对象、惩戒措施、分级惩戒、惩戒程序、申诉核查等6个方面内容。

其中规定,对不同惩戒对象分别设置2年或3年的惩戒时限,对惩戒期限内多次纳入惩戒名单的,连续执行惩戒期限不得超过5年,同时对不同惩戒对象适用的惩戒措施作出区分。明确申诉、受理、核查、反馈、解除的程序和时限,充分保障被惩戒对象的合法权益。

《惩戒办法》进一步细化惩戒对象范围,区分了设区的市级以上公安机关和省级以上公安机关审核认定惩戒对象的范围,进一步明确认定标准,更具操作性。同时,明确列出针对哪些人实施惩戒,针对哪些行为实施惩戒,主要目的是为了向社会公众清楚告知实施电信网络诈骗及其关联违法犯罪行为将承担的法律后果,从而实现警示教育、预防犯罪的效果。《惩戒办法》还规定,在惩戒期限内,相关行业对被惩戒人员本人的银行账户、互联网账户、电话卡的多项功能进行限制,从技术层面严防再犯。

此外,强化依法惩戒的同时,设立申诉渠道,对于发现惩戒认定确有错误的,要及时解除惩戒措施,充分保障申诉人的合法权益。

《惩戒办法》是保障《反电信网络诈骗法》贯彻实施的重要配套文件,也是在《反电信网络诈骗法》颁布实施2周年之际,进一步推动电信网络诈骗犯罪打击治理工作向纵深发展的重要举措。

公安机关提醒,不要非法买卖、出租、出借、假冒他人身份或者虚构代理关系开立电话卡、物联网卡、电信线路、短信端口、银行账户、支付账户、互联网账号,不要参与帮助诈骗分子架设呼叫转接设备、推广引流、转移涉诈资金等违法犯罪行为,防范被不法分子利用开展电信网络诈骗活动。

## 山东德州

# 天衢新区智能法庭便捷处理道交纠纷

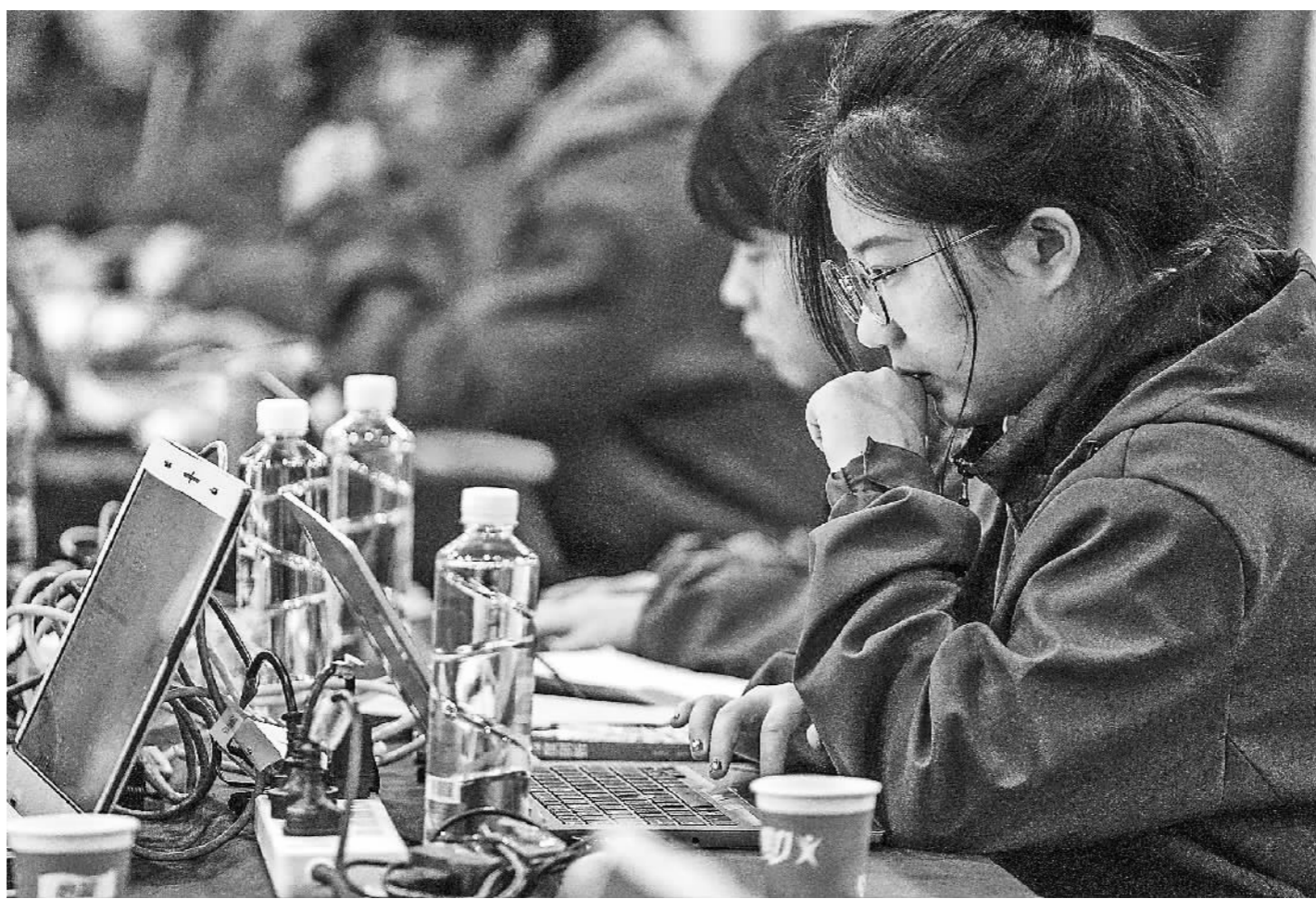
本报讯 山东省德州市天衢新区按照“业务协同、流程再造、制度重塑、服务更优”的工作思路,打通线上系统信息壁垒,推动线上线下服务融合,坚持“三位一体”改革,打造道交行业综合治理新样板——德州道交智能法庭,为当地道交纠纷全流程、阳光化、便捷化处理提供公正、高效的司法保障。自2022年9月道交平台上线到2024年11月下旬,累计受理案件16440件,调解案件14221件。

“精准式”线上一网通办。德城区、陵城区、经开区法院联同司法、交警、人社等11部门52家单位,实现“一体化平台”信息互联互通,交调委、保调委、仲裁委和法院诉调等人员依托该平台快速获取交警事故、保单、医院就诊、基金垫付等信息,结合“损害赔偿计算器”,引导当事人合理预期赔偿金额。今年已受理案件6840件,调解案件5845件。

“集约式”改革快速办案。以“立审执一盘棋”协同共治理念为引领,三区法院分别派驻法官团队集中办公,统一赔偿标准,统一诉调服务,统一速裁模式,统一随案执行,集中办理三区范围内与交通事故有关的民事、刑事和行政案件的立案、审判、执行工作。今年以来,已调解成功案件4537件,涉案金额1.47亿元。

“要素化”仲裁提升质效。制定道交案件要素表,列明事故责任认定、车辆保险情况、人身损失情况等重点要素,庭前调解、庭审举证质证均围绕要素开展,焦点明确,简便高效,大幅提升审理效率。自平台启用以来,案件审理周期缩短至18.8天,同比缩短40余天,服判息诉率98.0%。

(王媛丽 宋坤涛)



## 7万选手竞“网鼎”

11月23日,参赛选手在“网鼎杯”网络安全大赛决赛阶段比赛中。当日,第四届“网鼎杯”网络安全大赛决赛阶段在贵阳启动。大赛由公安部、教育部共同指导,贵州省公安厅、贵阳市人民政府联合主办。“网鼎杯”作为国家级网络安全赛事,吸引了来自全国的逾3万支队伍、近7万名选手报名参加。

新华社记者 陶亮 摄

## 说案

# 一公司因使用离职主播出境视频被判侵权

法院认为,劳动关系结束即视为肖像许可终止,公司继续使用离职员工肖像构成侵权

本报记者 卢越

主播离职后,公司是否有权继续在公司短视频平台账号上发布该主播出境的视频?公司对已离职人员出境的视频是否负有主动删除义务?近日,北京互联网法院审结了一起网络侵权责任纠纷案件,最终认定公司未经许可继续使用已离职主播出境的视频构成侵权。

## 【案情回顾】

2023年3月27日,李某某入职某教育公司担任主播。11月30日,李某某离职。后来李某某发现该公司运营的短视频平台账号未删除其在在职期间出境的一条短视频,并且于2023年12月13日发布的短视频还使用了李某某的声音作为配音。

李某某认为,上述两条短视频侵害了其肖像权和声音权,请求法院判令该教育公司停止侵权、赔偿其经济损失。某教育公司称,李某某在职期间拍摄的视频属于职务作品,

著作权由公司享有,且公司作为用人单位已经向原告支付相应的劳动报酬。李某某的工作必然涉及主播肖像(及或声音)的使用,公司使用其肖像和声音无须李某某的特别授权许可。

## 【庭审过程】

法院经审理认为,在双方存在劳动关系的情况下,李某某为完成本职工作出境配合拍摄短视频,实质上包含了对公司使用其肖像的许可,即使双方未签订相关的肖像许可使用合同,也应认定公司在李某某在职期间内有权使用带有其肖像的视频。某教育公司作为用人单位使用离职主播出境的短视频,已向其支付了相应的劳动报酬,且该视频带来的经济利益包含视频的播放量、点赞量等带来的数据引流利益,属于合法经营利益,依法亦应予以保护。

但是,在双方无特别约定的情况下,肖像许可使用的时间应认定为与劳动关系存续期间一致。在李某某离职后,双方关于继续使用其出境短视频的事实基础发生了变化,双

方事后亦未达成继续使用的合意,从有利于劳动者保护和肖像权保护的角度,劳动关系结束即视为肖像许可的终止。即便该公司享有著作权,也无权在没有取得主播同意的情况下继续传播使用其出境的视频。

法院认为,因此,在劳动关系结束后,该公司在短视频平台继续维持该视频的发布状态,使用并公开李某某的肖像,构成对李

某某肖像权的侵害。某教育公司未经李某某许可,擅自使用其声音进行配音的行为构成侵权。

## 【审判结果】

法院判决某教育科技有限公司赔偿李某某相应经济损失。

目前,该案判决已生效。

## 【以案说法】

当前,通过发布短视频进行网络营销成为一种新兴的广告形式,在广告行业中占据了越来越重要的地位。为避免在劳动关系结束后出现不必要的纠纷,企业在制作短视频前,应当与出境人员进行充分协商,就利益分配和权利授权等方面进行

确认,并在劳动合同中明确规定双方的权利和义务。此外,企业在制作短视频过程中要注意著作权侵权风险。企业在使用背景音乐、视频片段、美术作品等涉及他人享有著作权的素材时,需要从权利人处获得相应授权,避免引发著作权侵权纠纷。