

近日,一家互联网企业“试点强制下午6点下班”的规定冲上了热搜。有人称赞企业管理人性化,有人认为这本就是劳动者应有的权利——

员工正常下班咋就成了福利?

阅读提示

法律界人士建议,相关部门应规范劳动基准设置,监督落实关于工资、工时、休息休假、劳动安全卫生等方面制度标准,同时赋予劳动者集体谈判的空间、落实劳动者的民主管理权利,以此来维护自己的合法权益。



本报记者 唐妹

近日,一家互联网企业“试点强制下午6点下班”的话题冲上了热搜。作为互联网头部企业,这次似乎反向的操作,引发人们的讨论,有人表示支持,有人认为这本就是劳动者应有的权利。企业强制下班合理吗?为啥正常下班反成为福利?记者对此进行采访调查。

“反内卷第一枪”?有人支持,有人观望

据了解,这家企业旗下一间工作室宣布,从端午节即6月14日开始,实行新的加班管理制度。从加班管理机制上看,这间工作室将严格遵守周三健康日,即周三早上9点半上班,18点下班,而除周三外的其他工作日不晚于21点离开办公区域。如果有特殊需求需提前报备审批。

记者搜索发现,在微博、知乎、脉脉等社交平台,相关话题讨论量超百万,并且引发了不同的讨论声音:有人表示羡慕,认为其打响了互联网企业“反内卷第一枪”;也有人发出嘲讽之声:“第一反应,这不是好事吗?旋即又觉得不对劲,正常下班有啥好值得夸奖的?”也有人对其能否执行表达了疑问,称“这项举措能否得到有效的执行,还是只流于表面形式?”

对大家的议论,这家企业相关部门公开回应称,此举是为鼓励员工劳逸结合,进一步提升工作效率,同时也更好地关注身心健康,留出更多时间陪伴家人。

电商平台员工甜甜虽然表示很羡慕,但她也道出担心:“如果工作量不变的话,会不

会变成大家背着电脑回家干活?”

对这一话题,盈科律师事务所高级合伙人朱瑞雷表示,我国《劳动法》规定劳动者享有休息休假的权利,因此,下班本身就是劳动者应有的权利。而“强制下班”从一定程度上反映出劳动者没有得到较好的休息。

从另一个角度看,用人单位强制员工下班是否合理呢?陕西恒达律师事务所高级合伙人赵良善认为,根据《劳动法》第四十三条规定:用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。如果用人单位安排员工加班,应当及时通知员工并经员工同意。如果用人单位强制规定员工18点下班,且属于当日超过8个小时的延长工作时间的,则是违法的。如果用人单位强制员工18点下班,当日工作时间未超过8个小时,则是合法的。

为何加班现象并未得到根本性遏制?

近年来,不少互联网企业出现安排员工加班的情况,在一些企业,加班成为常态。无论是“有班加就是福份”,还是员工“自愿”放弃带薪年假,互联网行业一些公司都曾因“加班文化”及其工作制度安排引来社会批评。

然而,记者采访发现,这些行业中的加班现象似乎并未得到根本性遏制。

一家视频网站的程序员马龙告诉记者,公司要求每天必须打卡满9个小时,但不规定具体的上下班时间。“有时候也不敢提前走,怕领导觉得自己不够勤奋,在绩效评估的时候打低分,影响晋升和年终奖。”

马龙所说代表了一部分员工的想法,即使有弹性工作时间的规定,工作也提前完成了,但很多人还是不愿做第一个下班的人,这使得加班在一些企业成为一种常态。

而对另一部分人来说,加班的本质就是因为工作量太大。甜甜表示,员工需要的并不是形式上的几点上下班,而是实际有多少工作要做。如果只是表面上18点从公司下班,而回到家仍要继续工作,又有什么意义呢?她认为,互联网公司工作的性质就决定朝九晚五的固定工作时间不现实,“比如在618大促期间,我们就会加班较多,从5月开始,最晚要加班到23点。”

就在这家公司出台强制下班规定的一周后,字节跳动新任首席执行官梁汝公布了是否取消大小周的调研结果:三分之一的人不支持取消大小周,三分之一的人支持。有

员工表示,如果取消大小周,自己则会损失10万元左右的年收入。

做内容运营的刘浩表示,入职前人力资源经理会告知大小周的情况,大部分人也都会接受,“毕竟周末上班可以拿到双倍工资,多数人选择互联网企业也是为了高薪,赚几年辛苦钱,将来养老能安逸一点。”

以点带面,希望对同行业起示范效应

采访时,有互联网企业员工称,比起加班,自己更担心的是没有加班费。有从业者表示,互联网大企业至少会支付加班费,而在一些小企业则是白白加班,“老板和你谈的是未来和文化”。

记者搜索中国裁判文书网发现,关于申请加班费补偿的诉讼请求,需要原告提供充分证据证明其主张,而因原告无法提出充分证据,法院往往无法支持其主张。

朱瑞雷表示,法律规定员工与企业可以就工作时间、休息休假等事项,签订集体合同,集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。即员工是有权利做出选择的。但现实情况往往是公司属于强势一方,员工往往没有议价能力。“只有严格执行劳动法律法规,加强监督管理,加大对随意安排员工加班等侵权行为的处罚力度,才能切实保证员工的合法权益。”

知乎用户江睿谨告诉记者,“希望这波主动降低加班的操作,可以影响更多互联网企业。”

在广东华商(龙岗)律师事务所律师管铁流看来,真正的焦点在于薪酬制度的设定上。企业想追求利润,一些员工想追求更多报酬,就只能拉长劳动时间。这在表面上看似乎没有什么问题,但是从长远来看,则要考量劳动力可持续发展的问题,关注国民身体健康。他建议,相关部门应规范劳动基准设置,监督落实关于工资、工时、休息休假、劳动安全卫生等方面制度标准,同时赋予劳动者集体谈判的空间、落实劳动者的民主管理权利,以此来维护自己的合法权益。“解决无休止的加班问题最终需要靠立法和严格执法解决。一些企业释放善意的个案,也同样值得鼓励、值得肯定。以点带面,对同行业有一定的示范效应。”

执行法官提前介入仲裁阶段推动双方当事人定纷止争

“执行+仲裁”联动,及时支付欠薪

本报讯(记者周倩)近日,17名某医药公司的前员工因长时间拿不到工资,不得已对公司提起了劳动仲裁。经过仲裁庭多次开庭审理并组织双方调解,最终达成调解意愿,员工同意公司分三期给付工资,正当双方等待领取仲裁调解书时,北京市海淀区法院执行局的法官来到现场督促企业及时履行法律义务。

法官向在场的双方当事人讲明法律文书的严肃性,督促义务人自动履行生效文书确定的义务,若不按期履行仲裁调解书将会影响公司信用,还会造成其他法律后果。

据法官介绍,经仲裁机构作出的有给付内容的仲裁裁决和调解书,义务人应当按照裁决和调解书的内容按时履行。对拒不履行生效法律文书确定义务的当事人,将受到不同程度的限制高消费、纳入失信“黑名单”等强制措施,严重的可能会构成拒不履行判决、裁定罪。

据了解,海淀区法院执行局扎实开展“我为群众办实事”实践活动中,依托北京市海淀区法院执行局与海淀区劳动人事争议仲裁院联动机制,特在仲裁阶段向申请人、被申请人双方送达《劳动争议案件执行立案与联系法官须知》(以下简称《须知》)和《自动履行告知书》。让执行法官在仲裁阶段提前介入,敦促被申请人履行仲裁文书的给付内容,让申请人更快拿到工资。

根据相关法律规定,对于仲裁机构出具的裁决、调解书,一方当事人未在规定的期限内履行的,相对方可向有管辖权的人民法院申请执行。《须知》中列明了申请执行的工作流程及执行立案所需的材料清单,并针对执行立案中的常见问题逐项说明。

此外,为满足当事人联系法官的需求,《须知》中还将海淀区法院公众号、立案庭邮寄立案方式、执行局热线电话、执行工作联络平台等沟通渠道一一公示,让群众足不出户也能实现执行立案、查询执行案件进度。

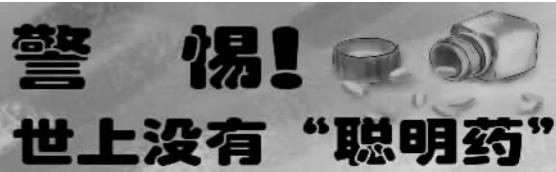
依法开展扶贫资金审计

“让每一分钱明明白白落地”

本报讯“大娘,您的光伏发电扶贫项目分红发放到位了吗?如您的合法权益受到侵犯,请及时联系我们,我们将依法处理。”6月28日,在山东省冠县清泉街道安村脱贫户贾巧芝家中,审计所长钱丽青带领工作人员正在认真审核其脱贫攻坚手册中的各项收入,给老人宣传法律维权知识。

为巩固拓展脱贫攻坚成果,实现与乡村振兴有效衔接,清泉街道依法开展扶贫领域审计“回头看”活动。“让每一分钱明明白白落地。”街道党工委把事关脱贫户切身利益的农村低保、五保等作为审计重点,街道共办理低保913人,五保71人,残疾人生活补贴248人,护理补贴435人。扶贫责任审计涉及面广,政策性强,资金量大、受益对象多。审计人员采取走村入户走访调查、现场查看银行流水、同脱贫户座谈等多种形式,确保各项扶贫资金及时足额发放到位,受助群众合法权益不受侵犯。对侵吞、私分、挪用扶贫资金的行为,则依纪依法严肃处理。

(李鑫 许国平)



案情介绍

小林是一名大四学生,因为备战考研,压力较大,记忆力有所减退。为了提高记忆力,小林就在网上搜索找到一种能提高注意力的神奇药物,这种药物的名称叫利他林,商家称之为“聪明药”。

小林在一个外国网站上以2000元的价格购买了4板的利他林,服药期间,确实效果显著,小林的记忆力有所改善。

小林心想,这么好的药物,一定很有市场需求,于是又借钱批量购买了40板利他林,并在网上寻找买家。

一男子找上了小林,要40板利他林,二人商量好价格后,约定在地铁站附近当面交货,在二人交货过程中,小林被公安机关当场抓获。

小林以贩卖毒品罪被判有期徒刑8个月,罚金5000元。

“聪明药”可能是精神药品

利他林又称哌醋甲酯,早在1996年就被列为国家管制药品,属于《精神药品品种目录》第一类精神药品。

我国对精神药品的购买和使用是严格管控的,即使是因为自身有治疗疾病的需要,也要是经过医院和医嘱等合法途径购买、使用。非法贩卖精神药品,也有可能构成犯罪。即使某些行为达不到犯罪的标准,也会受到相应的处罚。

求职时谎称已婚已育,入职后怀孕算欺诈吗

本期主持人 本报记者 窦菲涛

读者来信

编辑您好!

我在一家培训中心当全职英语老师,入职时与单位签订了两年期的劳动合同。我在填写求职申请表及员工基本情况登记表时,担心会因未生育遭受就业歧视,隐瞒了尚未生育的事实,将婚育状态填写为已婚已育。

入职一年多,我去体检时发现自己怀孕了,是首胎。我将此情况告知了公司,并表示我将严格执行公司关于生育产假的规定。没想到的是,公司却以我入职时虚报个人资料为由,欲与我解除劳动合同。请问,我在求职时谎称已婚已育,算是欺诈吗?单位可以因

此与我解除劳动合同吗?

王女士

为您释疑

王女士您好!

《劳动合同法》第八条规定,用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况;用人单位有义务了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。

劳动合同法在劳动合同签订过程中规定劳动者如实告知义务及对不诚信行为进行规制,目的是为了确保劳动合同目的的实现。根据《劳动合同法》第二十六条、第三十九条的规定,以欺诈订立劳动合同的,劳动合同无

效,用人单位可以予以解除。但是您是否生育与您竞聘的岗位无关,培训单位中心并非是因为相信了您已生育这一虚假陈述而与您签订劳动合同。并且婚姻、生育状况通常与劳动合同的履行没有必然的关系,属于个人隐私。所以,您因担心就业压力而虚报个人生育状况不应当被认定为欺诈。

因此,培训中心以您在签订劳动合同、填写求职申请表及员工基本情况登记表时对生育状况做不实陈述为由,认定您的行为构成欺诈并据此解除劳动合同的行为,违反了劳动合同法相关规定。

综上,根据《劳动合同法》第四十八条,您可以请求与培训中心恢复劳动关系,或要求单位支付违法解约赔偿金。

兰台律师事务所 程阳

无视遭性骚扰的女员工求助——

这种主管就该辞退

庭审过程

王现不满公司解聘,申请劳动仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金36万余元。仲裁未予支持。王现又诉至法院。

一审法院经审理后认为,根据法律规定,劳动者严重违反用人单位规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。驳回了王现

的诉讼请求。

王现不服,上诉至上海一中院。

审判结果

上海一中院经审理后认为,达尔公司主张王现存在严重违纪行为,依据充分,达尔公司据此解除王现的劳动合同,不构成违法解除。驳回上诉,维持原判。

法官说法

本案审判长兼主审法官孙少君指出,职场性骚扰的防范,早就受到立法的重视和关注。2005年《妇女权益保障法》修订时,就特意新增了第40条,“禁止对妇女实施性骚扰”,2012年制定的《女职工劳动保护特别规定》提出“在劳动场所,用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰”。现在《民法典》又进一步明确规定企业应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施,这使得职场性骚扰的法律防范与规制愈加完善。

作为用人单位,应当按照《民法典》第1010条之规定,结合实际情况,制定切实有效的性骚扰防范细则,力争通过合理的制度设计,形成企业全员共同防范性骚扰的整体合力。作为员工,在遇到性骚扰时,要敢于说不,以果断坚决的态度遏制骚扰行为,并注意留存证据材料,维护自身的合法权益。作为主管人员,在下属遇到性骚扰时,亦应积极履行管理职责,不隐瞒、不包庇,以妥善合适方式为下属抵制性骚扰提供支持和帮助。

本报记者 钱培坚

刚入职就遭遇大领导职场性骚扰。无奈之下,女员工求助主管,主管非但不作为,还向人事部门提议开除这名女员工。公司知晓实情后以严重违纪为由辞退主管。主管不服,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。那么,主管到底该不该辞?能不能

能呢?上海市第一中级人民法院公开宣判这起劳动合同纠纷案件,二审认定该公司解除劳动合同的行为依据充分,并不构成违法解除,无须承担违法解除劳动合同赔偿金,并据此维持原判,驳回上诉。

【案情回顾】

2017年9月28日,小玲入职达尔公司,王现是她的部门主管,丁生为王现的上级。入职第一天,小玲就遭遇了职场性骚扰,丁生给她发了很多条暧昧微信。当晚,小玲辗转难眠,最终决定勇敢发声。第二天,小玲将暧昧微信截图,发给主管王现,询问该如何处理。王现只回复了一个微笑的表情。小玲不明所以,继续追问,但王现始终在回避,并未正面回复。

【法官说法】