

劳动法律师专业点评:

# 公司这些“奇葩规定”究竟错在哪里? (上)

□本报记者 赵新政 李婧 整理



李颖

北京市总工会法律服务中心公职律师



胡芳

北京市总工会法律服务中心公职律师



张益先

北京市弘嘉律师事务所高级合伙人, 副主任律师, 北京市劳动和社会保障法学会会员。



葛磊

北京市盈科律师事务所律师, 中国政法大学法律硕士学院兼职教授, 北京市劳动争议调解员。



张莉

北京卓策律师事务所律师, 北京市劳动争议调解员。

## 奇葩规定1 24小时不回邮件就开除

北京某知名互联网公司负责人近日称, 公司管理层如果在工作中超过24小时不回邮件就会被解聘。事后, 该负责人觉得不妥, 回称此并非绝对事件。

### 点评

“24小时不回邮件就开除”的规定缺乏法律依据, 严重侵害劳动者的合法权益, 应认定无效。其原因如下:

宪法规定劳动者有休息的权利。《劳动法》规定劳动者每日工作时间不超过8小时、平均每周不超过44小时, 用人单位应保证劳动者每周至少休息1日。

《劳动合同法》第4条则规定: 用人单位在制定有关工作时间、休息休假等直接涉及劳动者切身利益的规章制度时, 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。

本案中, 如果员工在周六收到公司邮件, 他就必须在周六或周日回复, 否则就会被开除。而员工必须这样做就无法保障正常的休息。由此看来, 公司这个规定是违反上述法律规定的。

(点评人 张莉)

## 奇葩规定2 入职需签自愿放弃休假承诺

山东某公司员工入职需先签署《承诺书》, 内容为: “因公司季节性生产的特殊性及本人工种的实际情况, 本人自愿放弃公司安排的年休假, 由此产生的相关责任由本人承担, 特此承诺。”

### 点评

《企业职工带薪年休假实施办法》第10条规定: 用人单位经职工同意不安排年休假或休假天数少于应休天数, 应当在本年度内对职工应休未休年休假天数, 按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬。用人单位安排职工休年休假, 但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的, 用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。

由此可以看出, 员工自愿放

弃年休假且单位无须支付年休假工资应同时具备三个条件: 一是用人单位要安排员工休年假; 二是员工本人原因不能休假; 三是员工书面提出不休假的申请。

本案中, 公司要求员工书面签署《承诺书》, 虽然承诺自愿放弃公司安排的年休假, 但放弃年休假的原因是“公司季节性生产的特殊性及本人工种的实际情况”, 是从公司利益出发并非员工个人原因不能休假。所以, 即使员工签订了《承诺书》, 承诺放弃年休假, 仍可以要求用人单位支付未休年休假工资。

(点评人 胡芳)

## 奇葩规定3 面试想过关须认可996工作制

近日, 小王参加某互联网公司面试时对方提出: 你基本符合公司需求。但是, 如果实行996工作制, 月薪从1.5万元涨到2万元, 你愿意吗? 如果你不能适应公司这个文化, 恐怕难被录用。

### 点评

996工作制, 主要是指早上9点上班, 晚上9点下班, 中午休息1-2小时, 一周工作6天。该工作制普遍存在于创业公司及互联网公司, 但不符合法律规定。

首先, 《劳动法》规定每日工作时间不超过8小时、平均每周不超过44小时。用人单位因生产经营需要可以延长工作时间, 但每日不得超过1小时; 因特殊原因还需延长工作时间的, 在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时, 但每月不得超过36小时。而996工作制每周工作时间60个小时, 远远超过了法定标准。

其次, 单位实行综合计算工时制或不定工时制, 虽不需要计算每天的工作时间, 但必须经由劳动部门审批同意才能适用。996工作制不属于法定工时制度, 将其作为对工作时间的约定约束员工违反法律规定。

第三, 企业文化是企业实践中逐步形成的为全体员工所认同、遵守、带有本企业特色的价值观念。而把996工作制作为一种企业文化让劳动者接受既不合法, 也违背企业文化的核心理念。

(点评人 李颖)

## 奇葩规定4 如厕先请示, 批准才可行

广西象州县一家具公司公告称: 上班时间员工若要去厕所必须先打报告, 领导同意后才能去。受到质疑后, 该厂表示, 此规定只是试行, 目的是为了严肃劳动纪律。

### 点评

按照《劳动合同法》第4条规定, 用人单位可以根据自身情况制定规章制度。但其同时应遵照《劳动法》第52条规定, 提供保护劳动者身心健康的劳动岗位和劳动条件。

本案中, 公司作出“请示如厕”的规定, 目的是为了预防员工随意离岗、串岗、偷懒等行为的出现。但该规定明显会对员工身体健康造成损害, 如医学上所说的“强制性尿液滞留”。

从合理性角度看, 员工若在上班时间去厕所, 必须在表格上填写离岗事由、离开时间和预计回岗的时间, 经所在班组长签字同意后, 再领取一张离岗证佩戴在身上才能去上厕所。若前面已经有人了, 还得耐着性子等, 这样的规章制度明显不合理, 还缺少人性化精神。

用人单位制定并执行相关规章制度, 必须以合法为前提, 更要合理。适当的人性化管理非但不会坏了规矩, 反而会因适度的灵活和区别对待凝聚职工, 为企业积蓄更多的正能量。因此制度规定过分苛刻且违法, 员工可以向劳动监察部门举报, 要求其改正。

(点评人 葛磊)

## 奇葩规定5 女员工要登记例假时间

有网友称, 她刚入职郑州一家跨境贸易公司就遇到一件疑惑不解的事: 公司竟然要登记女员工的例假时间, 具体干什么用还不清楚! 而公司表示, 这是为了在例假时间给予职工特殊照顾。

### 点评

女士月经时间是一个比较私密的问题, 如果当事人不是自愿披露, 而是单位统一对女员工经

期时间进行登记, 确有侵犯女员工隐私权的嫌疑。单位即使是以“月经假”为名进行登记, 也应当以尊重女员工隐私权为前提。

目前我国法律对女性痛经还没有特殊规定, 只对女职工月经期间的工作强度等有要求。但是, 考虑到女性经期的特殊情况, 目前河南、上海等省市在地方性规定中明确了女性劳动者有经期适当休息的权益。其中, 《河南省女职工劳动保护特别规定》第9条规定: 经期女职工从事连续站立劳动的, 每2个小时安排10分钟工间休息; 患有痛经或者经量过多的, 给予1至2天的休息时间。

如单位想给予女工经期假, 应当在工作制度中进行规定, 如女工需要休本人申请即可, 不宜采取公司统一登记的方式, 这样既保障了女工的隐私权, 又可以将女工的特殊福利落到实处。

(点评人 葛磊)

## 奇葩规定6 未满30岁女职工不能生育

苏州有一家公司出台了一项规定: 在与女职工签订合同时, 明确要求其30岁前不能生育。如果违反规定辞职的话, 还要缴纳违约金。

### 点评

《妇女权益保障法》第51条规定: 妇女有按国家规定生育子女的权利, 也有不生育的自由。《婚姻法》第16条规定: “夫妻双方都有实行计划生育的义务。法律明确规定生育权是每个女性的合法权利, 除法律有规定外, 任何单位或者个人不得非法剥夺或者限制女员工的生育权。”

因此, 公司要求女职工30岁前不能生育并交纳违约金, 该规定不仅没有法律依据, 还涉嫌侵害女职工的生育权等权利。

公司要求女职工交纳所谓的违约金违反《劳动合同法》的相关规定。《劳动合同法》第22条、第23条分别规定: 用人单位为劳动者提供专项培训后, 劳动者违反服务期约定的应当支付违约金。劳动者违反竞业限制约定的, 应当支付违约金。除此之外, 在劳动关系中的任何违约金条款都是无效的、违法的。

(点评人 张益先)

# 选择社会托管机构要明确约定责任

“放学三点半”难题是不是让家长很忧心呢? 今年9月初, 利好消息出台, 在北京市义务教育阶段“校内托管班”将在全市覆盖, 但是在政策全面落地之前, 还是有许多家长需要孩子选择“社会托管机构”。那我们在选择托管机构时有哪些需要注意的事项呢?

校外托管班主要有两种: 一种是自然人经营的家庭式托管班, 一般设在学校周边居民住宅区内; 另一种是各类教育培训机构或家政公司经营的托管班。周围很多的家长朋友经常会提起说如果托管机构提供的接送、食宿等不符合约定, 我们该如何维权? 托管机构没有按照约定按时接送学生、或未按照约定提供符合食品卫生条件的饭菜以及未按约定提供符合安全标准的休息场所等, 家长可要求托管机构承担违约责任。

所以建议家长在与托管机构签订合同时, 尽量将合同条款细化, 包括托管机构所要承担的义务、责任等。这样, 一旦发生事故, 双方可以按照合同约定明确彼此要承担的责任。

延庆工商分局在此提醒大家, 在委托托管服务时, 务必签好托管服务协议、留存费用支出凭证。在签订托管合同时, 如遇对方提供的格式合同中不公平、不合理之处, 在签订合同时, 及时提出, 并在补充条款中加以注明, 同时保留托管服务协议原件, 仔细核对协议中托管机构的名称, 确保与前述相关证件上的机构名称一致, 以便纠纷发生后明确责任主体。

对于托管机构而言, 除了努力发展传统的托管服务, 不断完善教育、管理、保护学生的义务外, 还应积极改善设备设施, 如在托管场所内配备摄像头, 令接送孩子的工作人员有定位, 提升托管服务内容的透明度和远程监督性, 以便发现隐患, 及时纠正; 出现问题, 分清责任。

延庆工商分局 张曼



延庆工商专栏