

劳动法律师专业点评:

公司这些“奇葩规定”究竟错在哪里? (下)

□本报记者 赵新政 整理

近来,一些企业令人可气、可笑、可叹的所谓制度规定引起广泛关注。其中包括“24小时不回邮件就开除”“入职需签自愿放弃休假承诺”“上班期间上厕所,必须先打报告,领导同意才能去”等。人们在围观议论这些怪诞规定的同时,迫切急于知道这样的规定究竟对不对?如果错,错在什么地方?为此,本报特邀葛磊等5位律师从法律角度、分上下两期对此进行解读,以飨读者。



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,北京劳动争议调解员

奇葩规定7

女工穿短裙上班月奖300元

南京一地产公司规定:女职员穿短裙上班,一个月额外发300元奖金。不穿短裙或一个月穿短裙不足10天的,没有奖励。公司称,这是为了展现女工的青春靓丽,且业主喜欢。

重庆一家互联网公司则规定,不习惯化妆的女员工可以不化,但必须做一个假睫毛。否则,抓到一次罚款20元。但是,该做法引起不少员工非议。

点评

企业对于员工的管理是通过员工遵守企业的一系列规章制度来实现的。一个企业的规章制度要具有法律效力,能有效的约束员工,应当具备三个条件:第一,规章制度的内容具有合法性;第二,制定和通过民主程序;第三,应向劳动者公示,其中任何一个条件的缺失都必将导致企业规章制度的无效。

本案中,公司要求女员工必须穿短裙、贴假睫毛的“奇葩”属于过度管理,不具备合法性。再者,这些规定应当征询员工或工会的意见后作出,如果作出此规定时未通过相关民主程序,则属于程序不合法。从另一角度看,这些规定没有向员工合法公示,在向员工送达程序上不合法。因此,这些“奇葩”规定是无效的,员工可以不遵守。

从员工权益保护角度分析,员工在劳动过程中应当平等地享受劳动权利。本案中的企业规定已经违反《劳动法》《劳动合同法》规定,涉嫌歧视女性员工就业并严重损害其利益,这些员工可以与公司解除劳动合同并索要经济补偿。因现行法律没有授予企业罚款权,如果公司因女工不做假睫毛而对其罚款,该员工有权拒绝缴纳。

(点评人 葛磊)

奇葩规定8

管理层必须剃光头

80后女孩小晓在浙江镇海一家工程公司工作五六年,一路打拼到了中层。但老板新近出台一个新规定:所有管理层必须剃光头。剃了每人奖励1万元,不剃的罚1万元,不剃也不认罚的直接辞退。

“我是女的,剃光头后怎么出门?”包括小晓在内的6名女员工,拒绝剃光头也拒不认罚。不

久,她们收到了辞退邮件。

点评

除行政机关和人民法院外,其他单位都无权罚款,用人单位自然不能例外。法律赋予了用人单位在组织生产、经营活动中,与劳动者共同协商构建内部管理制度权利,但是这种权利应当在法律的框架范围内行使。罚款是计划经济时代的产物。当时,国营单位对劳动者有经济处罚权,但该权利已经随着《企业职工奖惩条例》的废止丧失了法律基础。因此,公司对小晓等人进行罚款是非法的,相关制度规定是无效的。

且不论该公司新规定因制定程序违法不具法律效力,其解除员工劳动关系的行为是严重违反《劳动合同法》规定的。因为小晓等人不存在公司可以解除劳动合同的法定情形,故其想当然地依据老板随时宣布的一项制度规定便解除劳动关系,显然是违法的。如果公司要纠正错误,就要对员工依法做出赔偿。

(点评人 葛磊)

奇葩规定9

招人必须是处女座

处女座近两年被黑得很惨,但在一些互联网企业却很吃香。最近,某公司开出年薪30万元招聘保健食品体验师,要求应聘者必须是处女座。

点评

案例中的企业侵犯了劳动者平等就业的权利。劳动是人们生活的第一基本条件,是一切物质财富、精神财富的源泉,是有劳动能力的公民获得参加社会劳动和切实保证按劳动取酬的权利。公民的劳动就业权是公民享有的各项权利的基础,如果公民的劳动不能实现,其他一切权利也就失去了基础和意义。

《劳动法》第3条规定,劳动者享有平等就业和选择职业的权利。《就业促进法》第3条规定,劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。案例中企业的行为对其他星座的应聘人员来说存在就业歧视,侵犯了劳动者平等就业的权利,违反相关法律法规的规定。

《就业促进法》第29条、第30条等规定,歧视事由限于劳动者的性别、民族、种族、残疾、户籍、年龄、宗教信仰、既往刑

经历、传染病病原携带。除用人单位正当经营需要、特殊岗位资格需求、法律法规明确规定的免责事由外,任何企业均不得以任何形式排除劳动者的平等就业的权利。违反本法规定将受到处分。

(点评人 张莉)

奇葩规定10

5:30下班, 6:30发班车, 员工被加班

深圳一家公司下班时间是5:30,但到6:30才有免费的公司班车。公司称这是为了不用挤地铁和公交,员工自愿加班1小时。

点评

根据法律规定,劳动者自愿加班的,用人单位可以不支付加班工资。但如果用人单位提供的福利是“附条件”的,而非员工自愿的,那么,这看似优厚的福利实际上应当视为变相强迫劳动者加班,用人单位应当按照法律规定的标准支付高于劳动者正常工作时间的工资报酬。

《劳动合同法》第31条规定:“用人单位应当严格执行劳动定额标准,不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的,应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费”。本案中,公司的行为应当视为变相强迫劳动者加班,应向员工支付加班工资。

公司支付加班费的标准是:1.安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的150%的工资报酬;2.休息日加班又不能补休的,支付不低于工资的200%的工资报酬;3.法定休假日加班的,支付不低于工资的300%的工资报酬。如果公司不支付或少支付加班工资,员工有权要求有关部门依法处理,或者依法申请仲裁、提起诉讼。

(点评人 张莉)

奇葩规定11

春节前后请假扣三倍工资

宁波一纺织公司发出通知称,工人春节前后请假将扣三倍工资。公司称这样做是为了留住员工,而员工说很寒心。

点评

该公司关于“春节前后请假扣三倍工资”的做法缺乏法律依据,严重侵害劳动者的合法权益,应认定无效。理由如下:

第一,“扣三倍工资”系用人单位对劳动者财产权益的剥夺,本质上是一种罚款,根据

《立法法》《行政处罚法》之规定,财产罚只能由法律、行政法规和规章设定。本案中的公司作为以营利为目的经济组织,不属于财产罚的法定设定主体,无权在规章制度中设定罚款条款。

第二,《劳动法》第51条规定,劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间,用人单位应当依法支付工资。因此,员工按规定休假,公司不得克扣工资,更不得处以罚款。

第三,劳动者请事假或旷工期间用人单位可不支付工资,但不得扣除事假或旷工期间以外的工资。

第四,《劳动合同法》规定,用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、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或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论协商确定。本案中,公司单方擅自决定“春节前后请假扣三倍工资”,侵害了劳动者的合法权益,对此,工会或者劳动者有权提出异议,双方可通过协商修改完善规章制度。

(点评人 张益先)

奇葩规定12

谈恋爱要汇报, 未经同意离婚开除

某公司待遇优厚,但不接受同行业跳槽来的员工,离职的员

工也不允许再回来。该公司甚至不与员工协商就决定:员工谈恋爱要向公司汇报;员工如果未经公司同意就离婚,会被开除。

点评

谈恋爱要汇报,未经同意离婚会被开除,该公司这样的规定违反了法律的强制性规定,是无效的,还涉嫌侵犯劳动者的劳动权与婚姻自由权等。

劳动者的恋爱、婚姻问题属于个人隐私,与劳动合同的履行、企业的用工管理等情况无关,员工对婚姻问题拥有自主权,用人单位不得强制或干涉。当然有一种例外情况,比如恋爱员工的岗位比较特殊,相互之间有较为明显的利害关系,不利于用人单位商业秘密的保护,比如销售、财务等关键岗位,在这种情况下有可能会影响到用人单位的切身利益。

该公司规定未经公司同意离婚的员工将会被开除,根据《劳动合同法》第4条规定,要保证规章制度的合法有效,需符合以下条件:1.规章制度的内容要合法合理,2.规章制度的制定要经民主程序,3.规章制度要向员工公示。而该公司的上述规定内容是不合法的,应属无效。鉴于该规定无效,该公司以该规定为依据,解除其与员工之间的劳动关系的做法不符合法律规定。

(点评人 张益先)

怀柔工商优化注销登记流程 疏解企业办事堵点

为更好的服务怀柔区区域经济发展,不断优化区域优化营商环境,怀柔工商不仅在准入上下功夫,同时也加强与多部门的相互沟通,多项措施简化注销流程,服务企业。

一是在家办代替出门办。怀柔工商持续推进“互联网+政务服务”,联合税务等部门在线办税再升级,让企业可直接在网上操作完成注销手续,符合条件的可“即时办结”,真正办事“零见面”。

二是即时办代替后台办。怀柔工商与税务部门相互配合,使企业在税务注销“即审即办”,交齐材料当场出“证”。推行“承诺制”容缺办理,全面缩短审批时限。

三是协同办代替单独办。

怀柔工商深化部门联动,不断加强数据交互,通过多部门共享清税信息实现市场主体在线核查,免去提交纸质材料环节,部门“多沟通”,数据“多跑路”,企业“多满意”。

四是免费办代替花钱办。通过协调实现简易注销在线公告取代传统登报方式,切实降低企业行政成本,优化办事体验。2018年,怀柔区通过公告方式简易注销主体共计85户,推行成效明显。



怀柔工商专栏