

遇到不合理的工作要求该怎么办

公司安排硬座通宵出差,并要求次日9时打卡,员工拒绝后被开除;仲裁部门:属于违法解除劳动合同

如果公司安排你通宵坐硬座赶路,第二天一早须准时到外地岗位打卡,你会接受还是拒绝?

近期,上海就发生了这样一起真实劳动纠纷:员工因拒绝通宵出差安排,直接被公司以“不出差算旷工”为由开除。

员工到底能不能对不合理的出差说“不”?

你去出个差,要通宵坐硬座到成都,第二天一早必须准时到出差地岗位打卡。



AI制图。

已提前拒绝公司不合理出差仍被开

瞿女士(化姓)是上海市一家企业的项目经理。某日,公司行政通知她,已经订好从上海前往成都的火车票及住宿酒店,要求瞿女士次日9时到达成都办公室打卡报到。

瞿女士查询后得知,公司为她预订的是夕发朝至的硬座票。同时,为节省住宿成本,公司安排的酒店在郊区,搭乘公共交通前往成都办公室需一个多小时。瞿女士告诉公司行政:“太累了,坐一晚上连睡觉的时间都没有,我不去。”公司行政随后表示,不出差算旷工,旷工3天就开除。

瞿女士当时就明确拒绝了这次出差要求。没想到,3天后,公司竟真以旷工为由向瞿女士出具解除劳动合同通知书。

不合理出差安排,劳动者有权说“不”

北京市惠诚律师事务所上海分所贾秀萍律师表示,休息权是劳动者的基本法定权利。如果行程安排过度紧凑,严重影响正常休息,就属于侵犯劳动者休息权,面对这类不合理出差,员工有权拒绝。

当然,也不是所有出差都可以随意拒绝。律师同时提醒,如果出差属于劳动合同、单位规章制度约定的合理工作

对于公司解除劳动合同的理由,瞿女士并不认可。她认为,公司的出差安排非常不合理,剥夺了自己的休息权,作为员工完全有权拒绝。并且,瞿女士已经提前告知公司拒绝,未造成严重影响,公司不能直接认定为旷工。

但公司认为,整个出差行程安排虽然紧凑,但留给瞿女士去成都办公室打卡上班的时间是充裕的。此外,硬座和郊区的酒店都是出于成本考虑,瞿女士拒绝了公司的工作安排,没有按时到出差地打卡上班,已经影响了项目进度,造成了公司的损失。

争执不下,瞿女士向劳动仲裁部门提起仲裁申请。经审理,仲裁认定,用人单位属于违法解除劳动合同。

范畴,路途时间落在正常工作时段,没有额外加重职工负担,员工无正当理由拒不执行,经单位催告后仍不配合,企业按旷工处置,属于合法行使经营管理权限。

另外划重点:出差路途如果占用休息日、法定节假日,劳动者处于待命或者工作状态,超出法定工时的部分,应当算作加班。(法治日报)



AI制图。

个人朋友圈成了公司“广告位”?

“特殊节点的营销海报、公司宣传文章、拉票链接,全部都得转到朋友圈。”广西南宁一家食品公司的员工阮小雅近日向记者反映,其所在公司几乎每天都要求员工在朋友圈发布公司宣传信息。

“天天在朋友圈打广告,好多人都把我屏蔽了”

阮小雅告诉记者,其所在的岗位是行政岗,公司不仅要求她在朋友圈发布宣传信息,还让她负责将上述信息发到工作群,并通知所有同事转发。“老板说,员工的朋友圈、供应商工作沟通群都是公司的宣传资源。”

在江苏从事销售工作的桂女士透露,其不仅被公司要求转发宣传信息,还被通知统一修改个人社交账号的昵称和签名。在她提供的截图中,记者看到,其所在公司要求员工将昵称统一改为“公司+员工英文名+业务”,同时把个性签名统一写成“专注××业务+电话号码”。

“天天在朋友圈打广告,好多人都把我屏蔽了,甚至我一说话朋友就觉得我是在拉客户。”谈起公司上述要求对个人社交的影响,桂女士非常无奈,“微信昵称写着公司业务,聊天、加新朋友时也会不好意思。”

“员工个人微信账号承载着社交关系、日常生活动态,属于私人空间。”西南财经大学法学院讲师、四川省劳动和社会保障法学研究会常务理事葛家欣在接受记者采访时表示,强制员工使用个人微信账号发布企业宣传信息可能构成对隐私权的侵犯。

下班“在线营业”算“隐形加班”吗

如果员工拒绝在朋友圈发布公司宣传信息,可能面临哪些“后果”?

“不执行,电话就打过来了,追问我‘怎么还没有通知员工发朋友圈呢’。”阮小雅告诉记者,据其所在公司销售部门的同事透露,他们还被老板以“不发朋友圈就扣绩效和年终奖”施压。

“强制发朋友圈就算了,同事间还得互相点赞,截图到工作群以供检查,漏发一条就扣100元”“朋友圈转发与绩效挂钩”“单位账号没关注点赞的,扣这个员工上级500元”……在部分网络平台上,有劳动者称所在公司通过罚款、降低绩

效等方式,要求员工在个人社交账号宣传公司业务。

与此同时,记者采访发现,一些员工在完成日常工作并回到家中后,仍需在朋友圈转发公司宣传信息,无法真正“离线”或“下班”。

“员工在下班后还被要求发布朋友圈或完成在线工作任务,可能构成线上的‘隐形加班’。”葛家欣表示,“不过,若企业仅要求员工在工作时间内发布宣传信息,或者仅是一次性、偶然性的转发,且时间消耗少、劳动强度低,即便发生在非工作时间也可能不构成‘隐形加班’。”

律师 用人单位无权强制员工发朋友圈

记者注意到,近年来,涉及企业强制要求员工发布朋友圈的劳动争议时有发生。今年5月,上海市第一中级人民法院审结了一起关于“员工未发朋友圈被降职降薪”的案件。

该案中,某餐饮公司在工作群通知员工,“工作总结请大家等餐厅营业结束后再发到朋友圈,22点至第二天8点30分之前发”,还要求“上下级点赞和评论互动”,且将是否发布朋友圈与奖金挂钩,“做不到的一次扣10%,两次扣50%,三次扣100%,三次以上扣除季度奖金并辞退”。不久后,该餐厅经理董某因“发布工作日志部分一直未执行”被降职为“助理”,还被降工资、扣绩效。而后,董某诉至法院。

对此法院认为,案涉公司的上述要求对董某的休息时间造成不当影响,难谓合理,该公司据此作出的降职降薪处罚也难以被认定为充分合理。最终,法院判决该公司补发董某工资差额和绩效1万余元。

“在个人微信朋友圈发布何种内容应由员工自主决定,企业的强制行为可能超出了劳动合同约定的工作内容范畴。”葛家欣表示,若企业因员工拒绝转发宣传信息而进行罚款,该罚款也缺乏有效法律依据。

“员工遭遇此类情形时,应注意留存发布指令、考核通知、群聊记录、处罚结果等证据,通过向劳动监察部门投诉、申请仲裁或提起诉讼等手段依法维权。”葛家欣说。(新华社)