

被迫“摸鱼式加班”既无效率,又令职工反感

# “领导不走我也不走”为何一再上演

## ■维权巡逻车■

“我现在只想快点辞职。”近日,记者接到一位市民的电话,情绪激动地表示“苦受单位的加班文化折磨。”不加班等于不上班?

给记者打来电话的市民叫张言钧,目前在重庆一家文化传播公司任总监助理。

晚上7点,记者应邀来到张言钧公司楼下,以友人的身份进入了正在供职的办公室。虽说已经是下班时段,但记者看到公司灯火辉煌,部门岗位上坐满员工,根本没有下班的迹象。

“表面上看起来大家都还在努力工作,但很多人都在干与工作无关的事情。”经张言钧提醒,记者才注意到很多员工的电脑页面要么是无关紧要的网站,要么是正在浏览购物网站,甚至还有员工半遮半掩地玩游戏。

他们为何不下班?记者的疑惑得到了张言钧的回答,“因为领导还没走。”

## 跟着领导一起“摸鱼”

记者发现,像张言钧所在单位的这种“加班文化”,还并非个例,网络上有人将此现象总结出一个词语:摸鱼式加班,意思是领导没有下班,员工也不能提前离开。

“虽然反感,但很无奈。”一位国企员工告诉记者,他们对这种摸鱼式加班没什么大惊小怪,据他所知,大多数企业都存在,“只是严重程度不同而已。”据介绍,有些此现象突出的单位,下班不走的领导其实也在“摸鱼”,大家心照不宣。

重庆某传媒公司的员工称,他们公司的领导是外地人,家人都不在重庆,回去也没事做,下班后就喜欢待在办公室,事实上也没有干工作,只是为了耗时间,偏偏还不喜欢员工比他先下班,时常挂在嘴边的一句话就是:“公司长时间有员工待着,这样才显得有人气。”而员工们尽管深感厌恶,但敢怒不敢言,用他们的话来说:“就是为了在领导面前刷存在感,让领导看到自己在‘努力加班’,赢得一个好印象。”

记者发现,这种摸鱼式加班的风气还

不仅仅在办公室,如今在网络上也愈演愈烈。“我们公司就有这样的情况,一些员工爱在朋友圈里晒,比如回家后继续工作,或者比如周末在办公室待到晚上,就是为了领导看到,而我很清楚,大部分晒出来的人其实都没有实在在做事情。”张言钧称,“都说职场如戏,全靠演技,我是真切地体会到了。”

更为关键的是,在许多公司,“摸鱼式加班”并无加班费和补休,员工下班后干耗在公司,得不到相应补偿。

## 职场形式主义害人

“必须警惕这种形式主义对职场的侵害。”当听完记者对“摸鱼式加班”现象的描述后,重庆工商大学管理学院人力资源管理专业讲师郝德诚坦言。

郝德诚告诉记者,平时他们也会对职场中的一些现象进行关注和分析,形式主义是目前职场中表现得最为明显的通病,而“摸鱼式加班”算是一种新生的形式主义。他分析道,不是说职场中不允许加班,但如果出现频繁加班情况,应该从雇

员和雇主双方找原因。如果是员工自身问题,应督促其尽快提升工作效率;如果是因为工作量太大,公司要考虑加派人手,协同其一起完成。

至于“摸鱼式加班”则被郝德诚比喻为“毒瘤”,强调这种表演式的加班只会害了职场人,用虚假的奋斗去博得领导的好印象,长此以往,工作效率并没有提升,反而让身在职场的人们陷入处处耍小聪明、投机取巧的恶性循环。“另外,从运营成本的角度来说,无效的加班也让企业无形中增加了不必要的支出。”郝德诚说。

如何杜绝像“摸鱼式加班”这样的形式主义在职场中滋生,郝德诚给出了建议:“真正良好的企业运转靠的不是领导印象,而是合理的管理机制,依靠机制去提高劳动效率和劳动质量,对于能够按时保质完成工作任务的雇员给予合理奖励,而对于拖延甚至偷懒的雇员给予惩罚,消除‘唯时论’‘坐班不做事’‘领导不走我不走’等形式主义现象,才能真正促进雇员的自我努力,也才能在企业内部真正凝聚奋斗精神。” □工人日报记者 黄仕强

## ■有话直说■

近年来,随着社会发展,劳动用工碎片化趋势日趋明显,“短工化”现象也很突出。特别是在建筑、装修以及一些网约工领域,用工越来越多以短期劳务承包、临时组织等形式出现。与传统相对固定且周期较长的劳动用工相比,这种“短工化”用工模式中劳动者权益保障相对薄弱。

首先,劳动用工安全保障相对缺失。“短工化”劳动者难以像有长期劳动关系劳动者,由企业购买工伤保险,原本可用以规避的商业保险,也可能因雇佣者存在侥幸心理不予购买,使劳动者的劳动安全失去保障。

其次,劳动者养老、医疗等权利如何保障也往往处于模糊地带。一方面对于“短工化”劳动者,那种建立在传统劳动关系基础上、与工资挂钩的缴费统筹参保制度并不适合;另一方面,用人单位与劳动者的权责也不清晰,这也导致一旦出现纠纷,劳动者的权益无法得到保障。

“短工化”劳动者的权益保障不能缺位。在政策与法规层面,应当顺应劳动用工发展趋势,进一步完善和细化制度设计。比如,“短工化”劳动者的劳动安全保障有必要纳入工伤保险加以统筹,并制定相应的办法与标准。同时,可考虑将这些劳动者归口到行业工会组织,同步备案等。 □房清江

# 「短工化」劳动者权益保障是短板

## 孕期员工学历造假 法院判单位解雇合法

### ■以案说法■

近日,北京市石景山法院审理了一起因劳动者入职资料造假导致劳动合同解除而引发的劳动争议案件。法院认定,该案中的劳动者虽处孕期,但其存在欺诈导致劳动合同无效,用人单位可以解除劳动合同。

原告孙某于2017年12月入职某鼎公司,在劳动合同履行期内,孙某、某鼎公司、某诚公司三方订立《调整劳动关系协议书》,约定孙某与某鼎公司劳动关系解除,次日孙某与某诚公司订立劳动合同。其后,在劳动合同履行期限内,某诚公司以孙某入职资料造假为由,与正处于孕期的孙某解除了劳动合同。孙某遂提起劳动仲裁,要求继续履行劳动合同。仲裁驳回了孙某的主张,孙某不服,起诉至法院。

石景山法院经审理认为,订立劳动合同,应当遵循诚实信用原则。用人单位有权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。而劳动者的学历情况是用人单位决定是否与劳动者建立劳动关系以及确定工作岗位、报酬标准、合同期限等的考量因素,属于与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实向用人单位作出说明。

法院认为,本案中孙某在入职某鼎公司时隐瞒自身真实学历水平,提交虚假学历证书。其后孙某与某诚公司订立劳动合同,某诚公司判断是否与其建立劳动关系的依据不仅包含孙某的个人工作表现情况,更是基于孙某在入职时提交的个人信息资料。虽孙某主张其任职岗位并未有明确学历要求,但学历水平属于用人单位判断是否与其建立劳动关系,确定劳动者职位及工资水平等多个方面的重要依据,且劳动者提交虚假学历证书的行为严重违背诚实信用原则,确属欺诈,故孙某与某诚公司间订立的劳动合同应属无效。

法官表示,由于我国劳动法律法规对孕期女职工有特殊保护,因此一般情况下不得与处于孕期的女性劳动者解除劳动合同。但是,本案中因合同无效与劳动者解除劳动合同的情形不在特殊保护之列,故用人单位与劳动者解除劳动合同并不违法,因此法院驳回了孙某的诉讼请求。 □张枫



入夏以来,航空工业起落架原分公司厂区内,蜂虫伤人事件时有发生,为确保职工及家属安全,该公司保卫室组织相关人员对厂区内蜂窝进行专项清除行动。共清除马蜂窝5个,胡蜂窝3个,解除职工的后顾之忧,为职工正常工作创造良好的外部环境。 □杨焕东 摄

# 以人为本促和谐

## 扶风县劳动争议仲裁调解小记

近年来,随着宝鸡市扶风县经济快速发展,工业园区规模不断扩大,劳动关系的主体及其利益诉求越来越多元化,劳动争议纠纷案件也呈上升趋势快速增长。扶风县劳动人事争议仲裁院秉持以人为本、友善和谐理念,真心为当事人着想,以和谐调处矛盾纠纷为前提,切实增强劳动争议处理效能,维护劳动者和用人单位的合法权益,尽心促进劳动关系和谐稳定。

### 开启绿色维权渠道

张某林是内蒙古赤峰人,在扶风县某企业从事驾驶员工作,后张某在工作中受伤,经鉴定为工伤八级,与单位协商中因工伤待遇发生纠纷。立案受理张某林的仲裁申请后,办案人员考虑到张某林家在外地,来往不便、花费大等实际,启动快速调解绿色通道。本着“快立、快结、以调为主”原则,仲裁人员多次上门与张某林所在单位负责人沟通协调,释法明理,厘清法律责任。通过多次登门调解,终于使单位负责人接受调解处理,一次性支付张某林的工伤待遇赔偿金,促成双方达成仲裁调解协议。

### 畅通释疑解惑服务

27岁的小李是扶风县某事业单位的工作人员,入职两年后,小李以单位未按时为其缴纳社会保险费为由提出辞职,并提起仲裁申请。县仲裁委受理后,办案人员经过与双方当事人多次倾心交谈后了解到,小李所在单位因历史原因确实未全员参保,但单位负责人也明确承诺,在为全体职工补缴社保费时会给小李一并补缴。而小李的心结主要是担心自己辞职后,单位不愿为自己补缴拖欠的社保费。仲裁办案人员为消除小李顾虑,并带其分别去机关事业单位养老保险经办机构和城镇职工养老保险经办机构咨询相关政策和转移程序,并邀请专职律师当面为单位负责人和小李释疑解惑、讲清责任。最终,小李与单位接受调解,并签订了社保补缴协议,使这一事业单位劳动争议和谐化解,既维护了职工合法权益,又帮助单位有效解决了矛盾。

### 提供解困便捷通道

7月16日,仲裁办案人员接待了一位年逾八旬的老人,由其老伴用轮椅推着,颤颤巍巍地前来递交仲裁申请。工作人员一边热情接待,一边了解情况,随后立即与当事人进行电话沟通。原来,老人年轻时在某单位干过8年合同工,后因自身原因放弃了缴纳城镇职工养老保险,且其已领取农村养老待遇多年,现又反悔欲享受城镇职工养老待遇。得知详情后,办案人员耐心为老人舒缓心理,讲解法律法规和相关政策,后考虑到老人年事已高,行动不便,便特事特办,迅速为其办理了相关文书,并与老人子女取得联系,厘清有关政策规定,通过子女为老人做好思想工作,使其了却心结,安享晚年。 □魏亚岐 付晓会



中国铁路西安局集团有限公司西铁工程公司结合施工建设实际,提前预想可能发生的安全生产问题,从应急管理、教育培训、工作预案等方面入手,完善机制,强化演练,补强短板,随时处于应急处置临战状态,全面提升了企业的应急处置能力。图为8月20日该公司下属的电务工程公司职工正在进行灭火实操体验。 □田家卫 摄

## 变更劳动合同未采取书面形式仍有效

### ■典型案例■

劳动者原工作岗位因工作需要变更,用人单位经与劳动者口头协商变更了工作岗位,工资待遇保持不变。履行数月后,劳动者是否可认为用人单位未采取书面形式变更劳动合同,要求劳动仲裁委员会确认为无效合同?这起案例或可给出答案。

### ■事件:职工不适应新岗位要求恢复原岗工作

何某于2014年7月进入一家外资企业工作,双方签订了2年期劳动合同,合同约定工作岗位为办公室文员。半年后,何某被提升为办公室主任助理。一年后,何某被任命为办公室主任。

双方合同期满后,企业与何某续签3年劳动合同。去年年初,企业根据何某的工作能力和业绩,将其调入后勤保障部担任经理。企业总经理找其谈话,变更了何某的工作岗位,但原工资待遇不变,何某当即表示同意,愿意到新的岗位工作。工作几个月后,何某觉得此岗位不适应自己。于是主动向总经理表示,要求恢复原工作岗位,并提出了不少理由。总经理做其思想工作,希望其做好本职工作,但在沟通过程中,何某提出的一些要求,没有得到总经理的同意。于是,何某就向当地劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁,以企业未采取书面形式为由主张劳动合同单方面变更无效,要求恢复原工作岗位。

在仲裁庭开庭审理时,何某称,双方合同约定本人的工作岗位为办公室主任助理,后因工作需要被提升为办公室主任,现在企业无故将本人原工作岗位调入后勤部工作,尽管待遇等没变,但总经理仅以口头形式变更

本人的工作岗位,而未采取书面形式变更劳动合同。按照法律、法规规定,此变更合同应该是无效的。故要求仲裁委员会确认该合同为无效合同,并且要求恢复原工作岗位。

企业在答辩时称,由于企业工作需要和何某的工作能力等原因,将何某从办公室调至后勤保障部。所以,企业与何某协商变更工作岗位,工资报酬不变,本人亦表示同意,且双方已经实际履行合同数月有余,现在何某提出未采取书面形式变更劳动合同是无效的缺乏依据,与国家的法律、法规规定相悖。故对何某要求恢复原工作岗位的请求不予同意,同时,也希望仲裁委员会驳回何某的仲裁请求。

### ■裁决:工作岗位变更已履行劳动合同变更有效

仲裁委员会经过审理后依法作出裁决,对何某主张企业未采取书面形式变更劳动合同为无效合同的仲裁请求不予支持。

河北来仪律师事务所刘占雷律师认为,根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》第十一条规定:“变更劳动合同未采取书面形式,但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月,且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗,当事人以未采取书面形式为由主张劳动合同变更无效的,人民法院不予支持”。

由此可见,企业经与何某口头协商,在工资待遇维持不变的情况下变更工作岗位,且双方已经实际履行了数月,何某亦未提出异议。现在,何某再主张企业未采取书面形式变更劳动合同为无效合同缺乏依据。

# 以法治保障促进“稳就业”

就业的倍增效应,是各地开展公共就业服务的重要内容。今年25岁的小黄是江西一名艺术专业研究生。去年毕业后,她决定利用自己的专业所长,在南昌开办一家少儿艺术中心。执法检查组一行来到南昌市人力资源市场时,小黄正在咨询个人创业贷款的情况。工作人员告诉她,按照目前江西省的相关政策,她可以享受最高15万元的政府贴息创业贷款,这让小黄对创业更有信心。

检查组对各地积极开展公共就业服务给予了充分肯定,同时指出,就业促进法规定政府应免费提供多项公共就业服务,但一些公共服务机构只重点提供信息登记、职业介绍等基本服务,创业服务项目还需要进一步拓展和丰富。

### 以职业技能培训破解就业结构性矛盾

在提供就业服务的过程中,各级人社部门和劳动服务机构普遍感到,随着产业转型升级,企业用工难和劳动者求职难同时并存且矛盾愈发突出。就业促进法以专门一章强调职业教育和培训,对政府、企业、院校和

职业培训机构提出了明确要求。“我们公司现有400多名员工直接受益于东莞市开展的继续教育项目,有了在职学习机会和学历提升渠道,公司大专及本科学历人员占比明显提高,员工潜力和可塑性进一步提升。”东莞华贝电子科技有限公司是一家从事手机研发生产销售的制造业企业,公司负责人表示,东莞职业教育和培训的氛围非常浓厚,企业和员工开展技能提升的积极性非常高。

东莞市政府有关负责人对检查组表示,从去年开始,东莞以打造“技能人才之都”为目标,实施百万劳动力素质提升工程,计划投入10亿元,用三年时间推动100万人提升技术素质,并为此采取了培训资助等诸多措施。比如,利用慕课平台整合各类培训学习资源,面向有需求的企业员工开展中职非全日制学历继续教育和技术技能培训,对成功取得毕业证书的学生,由市财政给予每人1000元奖励。

在甘肃省定西市安定区,就业技能培训成为就业困难群体摆脱困境的钥匙。

法基本得到有效实施,法律规定的包括“政策支持、公共就业、就业服务和管理、职业教育和培训、就业援助、监督检查”等方面基本得到贯彻落实,但仍有一些实施不到位的问题。

“缺乏法律配套”,这是不少地方政府部门负责人反映的问题,比如,对就业歧视的内涵和后果没有较为清晰的法律界定和规定,企业职工教育经费的提取和使用缺乏明确的操作标准,就业相关数据信息的互联互通机制不畅导致一些部门间“信息孤岛”较为普遍……此外,就业促进法自制定以来长期未予修订,随着现实就业情况发生变化,对就业问题的适应性和规范性降低。检查组认为,清华大学教授王小云表示,现行劳动保障法律法规对劳动者权益的保障均建立在传统劳动关系的基础上,无法覆盖形式灵活的新业态就业关系,也衍生了就业关系界定、劳动风险分配等一系列法律和社会问题。

检查组认为,就业政策作为宏观调控政策的重要组成部分,涉及的领域多、范围广、跨度大。建议进一步研究完善相关法律法规,尽快形成与其宏观政策定位相匹配的就业促进法体系。 □冯学知

## ■聚焦■