

公司恶意增加工作量 员工该怎么办

典型案例

想开除员工,还不愿意支付解除劳动合同赔偿金,有的公司就会找各种理由逼迫员工自动离职,或者恶意增加工作量营造员工不服从工作安排的“事实”。近日,北京市第三中级人民法院审结了一起用人单位恶意增加工作量引发的纠纷,法院认定用人单位的行为属于违法解除劳动合同,应向员工支付赔偿金。

法院查明,2019年11月,沈女士入职某科技公司,岗位为平面设计。此后,双方就裁员补偿协商未果,科技公司自2021年11月开始逐渐增加沈女士的工作量,并于月底向沈女士发送《解除劳动合同通知书》,表示因沈女士不服从公司管理、不完成公司布置的工作任务等,与沈女士解除劳动合同。

对此,沈女士表示,自己只是拒绝了不合理的工作量,此前公司安排的工作任务是每人每天设计40多张图,后逐渐增加,直至要求每人每天完成70多张,远超正常工作量,根本无法完成。

经法院调查,某科技公司在仲裁阶段提交的考核表备注显示,季度总素材完成量在2400幅以上,评分即达到满分5分。按照该标准,每人每个工作日的任务量约为40张。2021年11月3日至沈女士离职前,某科技公司布置的工作量由3人共计120张逐渐增加为每人每日70至75张。对此,沈女士与同事多次就增加的不合理工作量提出异议,沈女士也曾申请降低工作量,均未得到回应。为完成工作任务,沈女士在此期间曾三次申请加班。11月29日,沈女士在收到当日工作量后表示正常工作时间无法完成任务,拒绝不合理的工作量。11月30日,沈女士被移出工作群。

庭审中,沈女士的同事出庭作证,表示公司与员工沟通裁员不成,便大幅增加工作量,在沈女士离职后,工作量即恢复正常。

一审法院审理后认为,沈女士存在拒绝科技公司安排工作的情况,未就科技公司安排工作超出其正常工作量充分举证,故对于沈女士关于其拒绝的是不合理的工作量的主张难以采信,未支持沈女士的诉讼请求。沈女士不服,提出上诉。

北京三中院审理后认为,自2021年11月上旬起,某科技公司逐渐增加沈女士的工作量,已经大幅超过了其考核满分的任务量。从沟通中能够看出,沈女士起初虽对工作量的增加有异议,但仍然努力完成了公司布置的工作任务。在工作量增加至每天60张后的11月22日和11月24日,沈女士延长工作时间2个半小时以上才最终完成设计任务,公司事后也批准了沈女士的加班申请。法院认为这能够证明公司认可沈女士完成60张图片设计任务已经需要大幅加班。

在此情形下,公司仍继续增加沈女士的工作量至70多张,此时已达到了沈女士工作量满分考核标准的180%以上。据此,法院综合案情后认定某科技公司违法解除劳动合同,判决该公司向沈女士支付违法解除劳动合同赔偿金6.3万元。

释疑:是否强迫加班可参考工作量合理限度

“因工作量大小的评判具有一定的主观性,而用人单位对工作量的安排拥有较强的支配权,即便增加工作量也具有隐蔽性和合理性,劳动者往往难以对工作量的大小进行量化和举证,因此成为部分用人单位‘收拾’‘不听话’劳动者的手段。”二审法官庭后表示:“增加工作量+不服从工作安排”的组合,往往容易让劳动者陷入干又干不完,不干又违纪的两难困境。”

二审法官介绍说,劳动合同法规定,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。本案中,从沟通记录和往来邮件中能够看出,某科技公司对沈女士是否完成工作任务的考核主要依据沈女士每日能否完成公司布置的图片设计任务的数量。在判断劳动定额标准时,可综合考虑用人单位制定的劳动定额标准是否经过民主程序,用人单位和劳动者是否存在工作量的明确约定、用人单位对劳动者的工作量既往考核情况、劳动者完成工作量是否需要延长工时等因素综合予以判定。

在协商解除劳动合同不成后,某科技公司持续增加劳动者工作量,直至劳动者加班都完不成的做法实属强人所难。综合相关证据,足以说明某科技公司的上述行为属于不合理安排工作任务,并强迫或者变相强迫劳动者加班。虽然用人单位具有向劳动者安排工作任务等用工自主权,但是当用人单位布置的工作量严重超出正常标准,致使劳动者在正常工时内甚至加班都无法完成的,可以认为超出了合理的限度。劳动者有权对此予以拒绝。劳动者拒绝用人单位不合理的工作定额安排的,不属于不服从工作安排。因工作量设置不合理,致使员工无法完成,用人单位又以员工不服从安排为由解除劳动合同,属于违法解除。

□郑吉喆 田艳飞 徐伟伦



“碰瓷式维权”不受支持

如今,随着国家对劳动者权益的保护更加重视,以及劳动者对自身权益意识和保护意识的增强,越来越多的劳动者在合法权益受到损害时,选择拿起法律武器保护自己。然而,有些人却频繁提起碰瓷式劳动仲裁和诉讼,影响用人单位的正常用工秩序。那么,对于这种“碰瓷式维权”,人民法院会如何处理呢?

近期,西安市莲湖区人民法院在对一起劳动者起诉用人单位的劳动争议案件进行审理时发现,原告吴宁(化名)系重复起诉,且其在近两年内多次将单位告上法庭。于是,莲湖区法院依法判决,驳回了吴宁的诉讼请求。

据了解,吴宁称,自己于2021年5月在某物业公司工作,因要求某物业公司补缴社会保险,某物业公司未补缴,并拒绝给她安排岗位,导致其无法正常

上班。吴宁于是向莲湖法院起诉,要求某物业公司补缴其在职期间的社会保险,并支付违法解除劳动合同赔偿金及加班工资共计1.4万元。案件承办法官经审理发现,吴宁曾在2022年申请劳动仲裁,提出让某物业公司支付自己加班费9000元等诉求,但经劳动仲裁庭一审、二审法院审理后,其全部诉求被依法驳回。因此,认定吴宁再次主张某物业公司支付加班费的请求属于重复起诉。另外,法官查明,吴宁与某物业公司曾协议约定,某物业公司补偿吴宁5000元后双方再无纠纷,且某物业公司已依约向吴宁支付了5000元。如今,吴宁反悔,要求某物业公司再次支付赔偿金,相关理由不成立。据此,莲湖法院依法判决,驳回吴宁的诉讼请求。判决作出后,吴宁不服再次提起上诉,二

审法院最终判决,驳回上诉,维持原判。此外,法官了解到,吴宁此前还多次在莲湖法院起诉用人单位,因存在超过仲裁时效、起诉未经仲裁前置、撤回起诉后重复起诉等情形,部分案件起诉及诉讼请求被莲湖法院依法裁定或判决驳回。

“依法维权应该受到倡导和鼓励,但绝不允许劳动者进行‘碰瓷式维权’。”莲湖法院综合审判庭法官贺薇表示,现实生活中,确实存在用人单位用工不规范、侵害劳动者合法权益的情况,对此,人民法院会尽力使劳动者的合法权益得到充分保护。但是,若有人利用劳动者身份滥用诉权,损害企业正常生产经营管理秩序,人民法院将坚决依法予以规制,对有违公平、平等、诚实信用原则的“碰瓷式维权”,不予支持,以确保劳动市场风清气正。

近年来,个别劳动者利用现行法律、法规对劳动者的倾斜保护及诉讼便利化条件,故意制造劳动争议,频繁向管理不规范、劳动法律意识淡薄等各类用工主体索要各种高额赔偿或补偿。这种“碰瓷式维权”不仅浪费司法资源,还会干扰用人单位的正常经营,扰乱和谐劳动关系,破坏营商环境。因此,莲湖法院法官一方面告诫劳动者,要树立诚信维权观念,当自身合法权益受到侵害时,要合理合法维权,切莫“跑偏”,让不诚信行为成为未来职业发展的“绊脚石”;另一方面,提醒用人单位要树立规范用工观念,健全完善劳动管理制度,规范签订劳动合同,改变粗放用工的方式,营造和谐的劳动关系,不要给碰瓷者可乘之机。 □陶玉琼

班车司机待命算不算加班?

百事通先生:

您好!我是一名HR经理,今有一事请教。

我们单位有一名班车司机,平时主要工作就是接送职工上下班。由于工作的特殊性,他确实上班早、下班晚,但除了开班车,平时在公司他基本就在休息室待命,偶尔有事也会出车。一直以来,我们把待命时间视为值班,他也没有什么意见。

前不久,他突然提出,像他这种“早出晚归”的情况,企业应该支付他加班费。我们认为他的说法不对,但又不知如何说服他,希望你们能帮助我。

读者 刘豫

刘豫同志:

你好!像你所说的情况,外省市确实有类似案件判职工待命期间为值班,不算加班的。但具体情况需要具体分析,就我们的角度,我们认为,贵公司把员工待命时间全部计为值班,颇为牵强。

班车司机为了接职工上班,他必然要提前从家里赶到接职工的地方,下班则要送完职工才能回家,如果待命时间全部在公司里,这个班车司机每个工作日总上班时间一般都会超过八小时。

那么,我们就要分析,班车司机待命时间算不算值班?所谓待命,就是职工时刻准备听从企业的召唤,说干就干,让停就停,也就是说,职工即便在企业休息,也是在履行企业的安排。而且,待命期间,职工既无法离开企业,也不能从事私事,确实是暂时让渡了人身自由权。再说,天天安排同一名职工值几个小时的班,于情于理,都是说不过去的。因此,贵公司如果把班车司机待命完全视为值班,我们认为这样做便占了职工合法的权益。

我们认为,贵公司要处理好这个问题,可以这样考虑。首先,可以合法利用现有规则,也就是根据班车司机工作时间的特殊性,为其中报不定时工时制,只要班车司机按时准点接送职工上下班,其他时间可以由他自行安排,如果企业临时有出车需要,班车司机也应该执行,只要不是法定节假日工作,企业不用支付加班费。

其次,取消班车司机待命时间,安排其他工作,每个工作日超出八小时的时间则按加班计。

最后,企业一定要班车司机在企业待命,双方应该事先协商,把相关要求和条件列入劳动合同,做到有据可查。

□百事通



在校大学生能否与用人单位形成劳动关系

法院:双方建立的关系符合劳动关系条件时,应予以确认

为丰富课余时间、增加工作实践,不少在校大学生走出校门,利用课余时间、实习期间入职或兼职参加工作实践并获取经济报酬。他们能否与用人单位建立劳动关系?是否受《劳动法》保护?近日,重庆市永川区法院审结一起确认劳动关系纠纷,判决确认在校大学生魏某某与某建筑公司之间存在劳动关系。

2023年5月22日,在校大学生魏某某入职某建筑公司,双方签订《见习协议书》,约定魏某某的见习期为2023年6月1日至2024年5月31日。双方口头约定,魏某某取得毕业证书后签订正式劳动合同,试用期两个月,从魏某某取得毕业证书之日起计算。同年7月10日,魏某某取得毕业证书。同年8月18日,双方签订《劳动合同书》。同年9月,公司认为魏某某业绩不达标不同意转正。同月18日,魏某某以公司未依法为其缴纳社会保险、未按时签订劳动合同等为由提出解除劳动合同。此后,魏某某申请劳动仲裁,仲裁委未予受理,魏某某遂诉至法院,要求确认与某建筑公司2023年5月22日至2023年9月17日存在劳动关系。

永川区法院审理认为,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。魏某某在2023年5月22日入职时虽未取得学历证书,但魏某某具备劳动能力的成年人,具备劳动者资格,且魏某某见习期间遵循其入职的某建筑公司规章制度、接受公司管理、从事公司所安排工作,符合劳动关系成立的要素。法院遂判决某建筑公司与魏某某自2023年5月22日起至2023年9月17日止存在劳动关系。

法官说法

法律并未禁止在校大学生作为劳动者进入劳动力市场。具有完全民事行为能力能力的在校大学生具备劳动合同主体资格。若在校大学生与用人单位建立起长期、稳定的劳动关系,遵循用人单位规章制度、接受用人单位管理、从事用人单位安排的工作,有明确的岗位并接受用人单位支付的经济报酬,则双方之间实际上建立了劳动关系。但若在校大学生是以实践课堂知识、参加工作实习为目的,不求取劳动报酬或者通过短期、不定期劳务获得一定勤工俭学性质的报酬,则不应认定双方建立了劳动关系,故不能以“兼职”或“实习生”为依据简单认定双方是否存在劳动关系。

在校大学生应聘时应如实陈述自己的在校情况,用人单位在明知对方尚未毕业、仍愿意与之建立劳动关系的,应认定双方构成劳动关系。若用人单位并无招录在校大学生的意愿,在校大学生为获得就业机会,隐瞒自己尚未毕业等真实情形的,则可能因构成欺诈而影响劳动合同的效力。无论是在校大学生选择实习见习、勤工俭学、毕业入职,还是用人单位考虑降低用工成本、招揽优质人才,劳资双方均应提高法律意识,妥善保存入职及在职的相关资料,及时签订书面实习协议或者劳动合同,以明确双方权利和义务,保护自身合法权益。 □刘洋 杨茜 张碧娟

女职工怀孕期间 用人单位不能降低其工资和福利待遇

5月7日,周女士来电咨询称,三年前,她到某建筑公司从事项目施工安全员工作,今年1月,她发现自己怀孕了。周女士问,女职工怀孕期间,用人单位能降低其工资吗?

针对周女士咨询的问题,笔者采访了四川集知正律师事务所吕丹律师。吕律师表示,我国《女职工劳动保护特别规定》第五条明确规定,用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动聘用合同。第六条规定,女职工在孕期不能适应原劳动的,用人单位应当根据医疗机构的证明,予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。对怀孕7个月以上的女职工,用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动,并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查,所需时间计入劳动时间。

《中华人民共和国妇女权益保障法》第四十八

条规定,用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资和福利待遇,限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务,辞退女职工,单方解除劳动(聘用)合同或者服务协议。可见,女职工在怀孕期间,用人单位是不能降低其工资的,也不能因为怀孕而辞退女职工。

吕律师建议,女性职工生育子女的权利应当得到充分的保障,用人单位应当依法依约发放女性职工的合法收入与福利待遇,履行保护孕期女职工劳动权利的义务,为女职工兼顾生育与事业提供更好支持。

对于女职工而言,单位不合理的调岗、降薪均是违法行为,可以拒绝,若遭遇这些情况,建议先与用人单位协商解决,若协商不成,则保留好相应的证据,去劳动监察大队投诉或者申请劳动仲裁,必要时可以向法院起诉,用法律武器维护自己的合法权益。 □向晓文

“原来,离职证明上写什么是有讲究的”

一份“不清洁”离职证明引发的劳动争议纠纷

今年3月的一天,江苏省苏州市吴中区检察院的阳光调解室内,在承办检察官的主持下,因一份“不清洁”离职证明陷入劳动争议纠纷两年之久的双方当事人自愿达成和解,这起民事诉前调解案件圆满结案。

案涉企业负责人感慨地说:“原来,离职证明上写什么是有讲究的,不能随意乱写,今后我们会认真学习和遵守相关法律法规。”

一份离职证明引发“蝴蝶效应”

事情还要从2021年说起。当时,该案申请人小吴通过招聘网站,应聘苏州某材料公司的网络管理员岗位。公司人事经理发现,小吴并非计算机专业科班出身,但通过自学相关知识考取了相应技能证书,于是录用了小吴。

小吴入职后,公司却发现他虽然有技能证书,但是实操经验距离公司的要求还有一定差距。“我们这个岗位要求能够熟练地搭建、维护网络,可是经过一段时间的培训,他还是掌握不了相关知识和技能。”公司负责人说。

为此,三个月试用期刚过,公司便以小吴不能胜任工作为由,解除了与小吴的劳动合同,并按照法律规定向其支付了经济补偿金。此事本应就此结束了,但一年多后,小吴却突然提出了劳动争议仲裁申请。原来,小

吴在离职后求职屡屡碰壁,他便将原因归结于某材料公司出具的离职证明。“他们在离职证明上写我的工作不符合岗位要求,其他公司看到以后还会录用我吗?”小吴以此为由,要求某材料公司赔偿其经济损失。

劳动争议仲裁机构认为,双方劳动关系已解除,因离职证明影响再就业的争议不属于劳动争议仲裁处理范围,故裁定不予受理小吴的申请。小吴不服,提起民事诉讼。法院认为小吴未能提供离职证明影响其入职新单位的相关证据,判决驳回其诉讼请求。后小吴又申请再审,同样也被驳回。2023年9月,小吴向吴中区检察院申请监督。

离职证明竟有这些“讲究”

承办检察官受理监督申请后发现,某材料公司在为小吴出具的离职证明中写了这样一句话——“工作能力不符合岗位要求予以辞退”。

问题就出在这句话上。“对于离职证明,法律明确规定了‘应当载明’的内容,对于超出‘应当载明’的内容,如果双方认可并且达成一致,也可以写上。但显然,小吴并不接受该公司写的这句话。”这种带有负面评价的离职证明在司法实务中一般被称为“不清洁”离职证明。承办检察官介绍。

原来,根据我国劳动合同法实施条例第

24条规定,用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明,应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。

虽然该条款的规定比较笼统,仅规定了离职证明的必备内容,并没有禁止用人单位注明其他内容。但离职证明是劳动者入职一家单位的必要手续,原公司如果超出法律规定范围,在离职证明中对员工的离职原因、工作情况、离职后义务等进行说明,特别是含有负面评价的内容,则可能会使劳动者在后来的求职和就业中处于不利地位,不仅存在侵犯劳动者平等就业权利的风险,还可能涉及名誉权侵权纠纷,引发不可避免的争议。

在这起案件中,某材料公司在出具离职证明时给予的“差评”成为小吴心头的“一根刺”,加之其后续求职屡屡不顺,因而引发纠纷。

用好调查核实促成案结事了人和

该案中,当事公司出具了“不清洁”离职证明是既定事实。而想要拔掉小吴内心的“刺”,就要查清这份离职证明到底有没有影响到他的后续求职。

虽然在民事诉讼中,法律规定了“谁主张谁举证”的举证规则,法院也正是因为小吴未能提供相应证据才驳回其诉讼请求,但考虑到劳动者在证据收集能力方面存在一定欠

“妈妈岗”有了数量 还要有质量

有话直说

据媒体消息,“妈妈岗”因工作时间灵活、可以兼顾家庭,吸引了不少育龄妇女的目光。采访发现,不少“妈妈岗”竞争激烈,但同时存在岗位缺乏晋升通道、岗位选择有限、多为合同制或者临时用工等瓶颈,需要社会各方给予更多关注和支持。

近年来,一些企业的自发设岗,加之地方政府的助力开发,催生了不少对宝妈友好的“妈妈岗”,顺应了宝妈们一手带娃一手赚钱的双向需求,既给宝妈提供了适宜的工作机会,挖掘了宝妈的劳动力资源,也减轻了宝妈的生活负担,缓解了宝妈的生活压力。同时,“妈妈岗”也有助于企业吸引更多劳动力和人才,有助于企业拓宽用工空间,提升劳动管理活力,有助于企业的健康发展。

“妈妈岗”有了数量还要有质量。相关部门在拓展“妈妈岗”的过程中,应该看见一些宝妈对“对口岗位”、稳定岗位或优质岗位的需求,设立多模式、多工种、多层次的“妈妈岗”,并不断完善“妈妈岗”管理机制和标准,保障“妈妈岗”的劳动待遇,优化“妈妈岗”的劳动环境,增强“妈妈岗”的规范性、长期性、稳定性。同时,还可考虑对接居家办公、不固定工时制、综合工时制等劳动模式,让岗位适配宝妈们的多元需求。

有关负责人应不断提升“妈妈岗”的质量,不断规范“妈妈岗”的管理,把“妈妈岗”导入健康有序发展的轨道。这样,才能找到“妈妈岗”供给与宝妈就业需求之间的最大公约数,才能给宝妈们提供更多、更合适的就业选择。

□李英锋

□卢志坚 黄喻希 毛宽桥