

# 向逾越底线的企业“家规”坚决说“不”

本报评论员 郭振纲



通过有效的内部约束和监督机制,将企业“家规”中的不合法、不道德成分剔除,将侵害职工合法权益的企业“家规”消灭在萌芽中。同时,要切实强化外部监管和执法、司法,及时纠偏,让奇葩企业“家规”没有生存的机会。要让一些违规企业付出相应的代价,以警示其他企业不能步其后尘。

近期,有关企业奇葩规章制度没有底线的报道不时见诸报端。8月17日《法治日报》以《企业“家规”不可逾越法律红线》为题,披露了一些企业制定的奇葩规章制度,如手机

铃声必须使用统一音乐,否则就要被扣除绩效工资;员工上厕所所有时间限制,短时间内连续上厕所要被罚款;员工因为疫情防控拒绝参加同事生日聚会而被单位罚款甚至开除等,报道披露的相关案例的共同特点,即明显侵害了劳动者的合法权益。近日《工人日报》在“企业‘家规’,如何合规”专栏中,聚焦一些企业用“家规”任性惩戒员工,在制定企业规章制度时不征求职工意见,引发不少劳动争议案件。

企业有自主经营、自主管理的权利,制定规章制度是企业行使自主管理权的重要形式之一。大多数企业通过制定规章制度,强化经营管理,细化职工的权利义务,在一定程度上优化了企业的人力资源管理,促进了企业的发展壮大。然而,与此同时,也有些企业在制定“家规”时任性乱为,受到舆论诟病。

企业规章制度被称为“企业法律”,具有一定的规范性和约束性。合法的企业规章制度,在有效维护职工合法权益的同时,能够发挥出整合资源、放大生产要素作用的功效,不合法的规章制度则会减损职工的权利,影响企业的管理效率。我国《劳动法》《劳动合同法》对企业制定规章制度都提出了合法性和

合乎社会道德性要求,要求企业在行使法律赋予的规章制度制定权时,遵守相应规则,不能任性乱为。某些企业“家规”广受诟病且得不到法院支持,重要原因就是逾越了法律红线和社会道德底线。

逾越法律红线和社会道德底线的企业“家规”能够堂而皇之地制定出来,并且运用到企业的经营管理过程中,一方面暴露出一些企业管理者的无知和任性,另一方面也显示出企业内外各相关主体对企业行使规章制度制定权没有发挥应有的监督和制约作用。

比如,《劳动法》《劳动合同法》规定,用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,企业管理者要与工会或者职工代表平等协商。制定出的规章制度要进行公示或者告知劳动者,如果工会或者职工认为其中有不适当的内容,有权向用人单位提出,通过协商予以修改、完善。直接涉及劳动者切身利益的企业规章制度违反法律法规规定的,由劳动行政部门责令改正,给予警告;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。现实中,一些侵害职工合法权益的奇葩企业“家规”得以出

台,说明上述规定没有得到切实贯彻和落实。

清除逾越法律红线和社会道德底线的企业“家规”,一个关键环节是提升企业管理者的法律意识,促使企业管理者认识到企业规章制度制定权不是不受约束的,而应建立在依法和合乎社会道德基础之上。通过有效的内部约束和监督机制,将企业“家规”中的不合法、不道德成分剔除,将侵害职工合法权益的企业“家规”消灭在萌芽中。同时,要切实强化外部监管和执法、司法,及时纠偏,让奇葩企业“家规”没有生存的机会。要让一些违规企业付出相应的代价,以警示其他企业不能步其后尘。

工会是构建和谐劳动关系的重要主体之一,防范企业利用“家规”减损职工权益是工会履行维权服务基本职责的一个重要途径。企业工会要发挥好职工代表大会的作用,通过协商制止和防范企业出台奇葩“家规”。地方工会要通过“法律体检”“借助‘法院+工会’等机制,行使好工会的劳动法律法规监督权,督促企业纠正其违法和不符合社会道德的管理制度。各级工会组织要支持劳动者理性维权,创新与劳动监察部门的联动执法机制,坚决向逾越底线的企业“家规”说“不”!

## 每起工伤争议案件都是制度完善的契机

李英锋

据8月17日中新社报道,日前,备受关注的“柴媛工伤认定案”终于画上句号。因受新冠肺炎疫情影响,2020年6月,黑龙江大庆市自然资源局执行弹性工作制,6月18日,柴媛居家办公期间被遛至所居小区的犯罪嫌疑人杀害。随后,用人单位为其提出工伤认定申请,但省市两级人社部门均未认定工伤。经法院一审判决后,大庆市人社局出具了认定工伤决定书。该案的争议、工伤认定的阻力,主要在于受害者遇害与履行工作职责是否有因果关系。法院在审理后对此作出了解释——这种因果关系不仅是暴力等意外伤害与职工工作内容之间的因果关系,还可以是暴力等意外伤害与职工因履行工作职责所处的特定工作环境之间的因果关系。柴媛居家办公期间是因履行工作职责而处于特定工作环境中,遇害与履行工作职责有因果关系。说得通俗一点,办公“居家”是其遇害的原因之一。

我国工伤保险条例明确,职工有“在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害”等情形之一的,应当认定为工伤。据此,法院判决撤销了相关部门此前不予认定工伤的决定。

某种意义上,这消除了工伤认定的一部分“困惑区”,也体现了司法对劳动者工伤权益的重视和保护。

近年来,工作时间、工作岗位、工作环境、工作性质、工作关联性等因素出现了很多新变化,劳动关系出现了不少新的表现形式,这也使得不少工伤认定案件出现了争议。比如,法官在家写判决书猝死案、教师在家批改作业猝死案、抗疫医生在家猝死案、劳动者隔离期间猝死案等。如果严格按照工伤保险条例的规定,这些案件中的情形都不是典型的工伤表现形式。也因此,属地人社部门初期往往都未作出工伤认定,而是由法院或上级人社部门依据事实和法规,对争议劳动关系、劳动情形作出进一步的解读和研判。

每一起工伤争议案件的尘埃落定都有积极意义。围绕这些争议案件的讨论、维权、判决或决定,有助于各方更准确地把握工伤保护的边界,增进工伤保护的共识,进而推动工伤保护机制的完善和进步。



## 置身“会”外?

图说

## 置身“会”外?

据媒体报道,因在一档直播问政节目中“葛优躺”、玩手机,甘肃省陇南市文旅局两名干部引发关注,节目视频片段也在网络热传。目前,该局已对两人违反会场纪律作出处理。

在直播问政节目上,分会场两名干部却仿佛“事不关己”,如此姿态不仅让人贻笑大方,也暴露出一些干部的懒散作风。人们不禁要问,直播镜头之下尚且如此敷衍,平时工作中能好到哪儿去?开会会纪是体现干部工作作风的一个重要窗口,但有些干部对此并不重视。开会去现场坐着就行,手里拿着文件和本子就行、会上讲话听听就行、结束时鼓掌就行……这样的思想和态度恐怕很有问题。在反对形式主义、严控会议数量的背景下,会议有没有必要开、应以怎样的形式和态度开,值得好好反思。

赵春青/图 屈超/文

# 疫情防控,以“确定”应对“不确定”

毛建国

8月16日,北京市第240场新型冠状病毒肺炎疫情防控工作新闻发布会召开。据介绍,当前首都防控形势平稳向好,但疫情防控这根弦任何时候都不能松,要盯紧每一个环节。同时,要有序做好封控小区解封工作,做好后续健康监测,服务保障要到位。

每一次疫情的反复,以及后续走向,都存在不确定因素。谁也不敢说自己不会被感染、疫情能按照预想的方向发展。即使是采取了种种措施,也不能确保万无一失。

毫无疑问,不确定因素会给疫情防控带来巨大挑战。但疫情传播也有其规律可循,疫情防控也有科学方案。正如引发本轮疫情的“德尔塔”变异毒株,即便其对人体适应力增强、传播速度较快、病毒载量较高、治疗

时间较长、可能发展成重症,但也有其基本规律,也能对此进行有针对性地防控。问题的关键在于,面对诸多不确定性,我们能不能增强自身工作的确定性。

增强确定性,主要包括两个层面。首先,对于个人而言,关键是继续做好防护。坚持科学防疫,做到戴口罩、勤洗手、常通风、不聚集、验码测温等,同时积极配合疫苗接种。从已知情况看,有相同行程经历、轨迹的人,之所以有的能够避免被感染,很大程度上是因为高度重视个人防护。其次,社会层面有一套明确的防控体系和规范。比如,严格做好各项应急准备,加大对公共场所的管理,落实“外防输入”的种种措施。尤其是发挥好大数据作用,及时精准地锁定中高风险人员行踪,等等。“针尖大的窟窿能漏过斗大的风”,任何人都不能心存侥幸,不能让“铁脚板+大数据+网格化”停留于口号,而应时刻保持警惕,发现问题迅速吹响哨子。

抗击疫情有两个重要的阵地,一个是医院,一个是社区,都要有条不紊地展开工作。拿社区来说,这是疫情防控的重要关口和前沿阵地,应该隔离的有没有隔离到位?必须做核酸检测的有没有被漏掉?优化组织架构、细化工作流程,“应隔尽隔、应检尽检,不漏一人、不漏一户”,把各项防控措施落实到位,是增强自身确定性的题中应有之义。最忙而无序、忙而无当、忙而无效,看似做了很多事情,其实没有抓到点子上,甚至是形式主义,做了无用功。

某种意义上说,疫情防控是一场“确定”与“不确定”的博弈。无论是个人还是社会,都必须增强风险意识,做足风险预判,全力做好自己分内的、能做的事情,将已经确定下来的措施、政策落实到位。尤其是要以责任闭环堵住防控漏洞,以确定性工作应对不确定性因素,坚决不给病毒留任何突破口。

# 纠偏加班文化,应成更多企业的自觉

仲鸣

据媒体报道,日前,某招聘类互联网平台宣布,将无条件取消“大小周”,员工薪资中的“周末加班费”仍正常发出,薪资总额不变。此消息迅速登上热搜,不少网友表示“又是别人家的公司”。

最近一段时间,已有多家知名互联网公司宣布取消“大小周”,乍看这只是行业动态,可以从社会反响看,那些肯定性评价连着的普遍性的社会诉求——向畸形加班文化说不,应该成为更多行业企业的自觉。

就是各种加班文化盛行。加班模式从一些互联网公司不成文的潜规则逐渐变成了企业制度,还有向传统行业扩散的趋势。畸形加班文化下,加班动辄与上进联系在一起,员工不加班的下场可能就是被“优化”,因此,“被自愿”加班现象很常见。

奋斗不等于畸形加班,提升效率不能透支员工健康。企业将加班“制度化”,是对劳动者身体健康和合法权益的损害,也是企业文化的一种跑偏。时至今日,社会对加班文化的反思声音越来越多,从“互联网民工”的“自黑”,到“下班后的工作消息要不要回”等讨论,再到对“内卷”的批判……加班文化带来的压抑感,值得整个社会反思。

加班文化曾是互联网企业扩张发展的产物——在高速增长期,很多互联网企业都想靠工作时长、人海战术获得更大的边际收益。社会学者莱昂·格伦伯格将加班文化归咎于“更为激进的业务目标、更大的降低成本压力、更多的技术以及这一切造成的更大压力”。理性而言,对行业与企业的评价,除了要看着眼于利益的增加,更要立足于人的发展。

从小处说,“向创新要效率”的互联网公司靠榨取人力增效,已违背了初心,况且靠强制加班换来的效益已越来越低。劳逸当结合,否则员工工作效率下降和倦怠下的习惯性“摸鱼”,难免造成人力资本效能和员工幸

福感的“双输”。改变过度消耗的生产方式,在减压中激发员工的创造力,应是互联网企业增强生命力的逻辑。

往大处讲,人是发展的目的,而非手段。无论是高质量发展还是推动共同富裕,都把人的放在了更高的价值位次,这凸显了强化民众获得感、幸福感、安全感的鲜明导向。在此背景下,各行各业都应秉持长线发展视角,跟社会共同期许对标,互联网企业也不例外。

在规范化监管频密落地、劳动权益理念渐次强化等因素的共同推动下,部分互联网企业开始对加班文化纠偏。取消“大小周”是一个好的开始,“双休恢复,薪资不减”传递出的态度更令人欣慰。

“该奋斗时奋斗,该休息时休息”,所有的发展,都应该以人为本为目的,期待能有更多企业以实际行动纠偏畸形加班文化,践行“让员工共享发展成果”,以善待员工的方式发展蓄力,进而实现员工幸福与企业发展的同频共振。

## 融媒作品选粹

### 重温“北方的红星”背后的故事

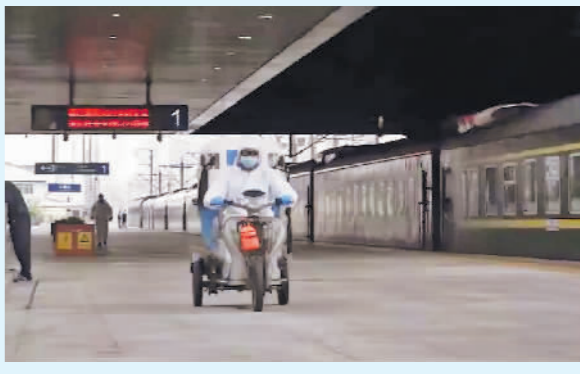


北京丰台长辛店是中国京汉铁路工人大罢工的主要策源地和发生地之一,是马克思主义与中国工人运动相结合的起点与典范,被誉为“北方的红星”。自今年6月1日起,“北方的红星——长辛店与中国工人运动”专题展在长辛店二七纪念馆对外开放。一起重温“北方的红星”背后的故事。(本报记者 赵亮 雷宇翔 于芊芊)

▶扫描右侧二维码,观看工人日报融合报道《探馆VLOG⑧|走进长辛店二七纪念馆 重温“北方的红星”背后的故事》



### 车站保洁员:一昼夜处理垃圾近万斤



石金玉是中铁沈阳局长春站的一名保洁员,负责一站台的垃圾清理工作。一站台是普速列车站台,相比动车和高铁,产生的垃圾更多,一趟车带来的垃圾至少300斤。该站台每天接发列车33列,石金玉和同事们一昼夜需要处理垃圾近万斤。(本报记者 彭冰 柳姗姗)

▶扫描右侧二维码,观看工人日报融合报道《一昼夜处理垃圾近万斤!这份“有味道”的工作,他干得挺来劲》



### 给汽车“急诊”的汽车救援员



随着我国汽车保有量的不断增加,汽车救援服务需求呈现日益增长的势头。马志涛是一名汽车救援员,也是外界眼中的“汽车急诊医生”。一旦收到车主的求助电话,如车主遇到无法启动、没油、没电、爆胎等故障导致车辆趴窝,他便要迅速赶往现场展开救助。(本报记者 王群)

▶扫描右侧二维码,观看工人日报融合报道《爆胎、没油、不打火……汽车趴窝怎么办,请呼叫汽车急诊医生!三工视频·新360行之汽车救援员》



### 因洪水中断36天的太焦铁路恢复行车



8月16日11:30,两列装满煤炭的火车同时通过新建的太焦铁路白水河8号桥。至此,受洪水冲击造成中断36天的太焦铁路正式恢复通车。7月11日,受山西晋城市有史以来范围最广、强度最大的区域性大暴雨天气影响,太焦铁路白水河8号桥被水冲垮,晋城至孔庄间部分线路区段中断行车。(本报记者 余嘉熙)

▶扫描右侧二维码,观看工人日报融合报道《三次进场 三次重建 受特大水害影响中断的太焦铁路全线恢复行车》



文字整理:肖婕妤