

为健康着想,还是意在取消午睡?

杭州一公司发文禁止员工午间趴睡

新闻事件

据媒体报道,杭州某电子商务公司近日发布了一则“关于禁止午间趴睡的通知”,指出“冬季天气寒凉,午睡非常容易受凉,同时午睡方式错误还容易引起其他疾病,综上所述,入冬后禁止午间趴在桌上午睡。”通知一经公布,迅速在网上引起热议。

日前,公司负责人在回应媒体时称,文件属实,但公司没有禁止午睡,只是希望大家注意睡觉方式——可以买折叠床等躺着睡,不能趴在桌上睡。该负责人补充道,“公司发布这个通知是出于善意的关心,担心天气冷了,员工趴在桌子上午睡容易着凉。”该负责人表示,公司正陆续添置一些颈枕、枕头、眼罩等物品,让大家可以靠在椅子上休息。

针对这一通知,杭州市西湖区人社局办公室工作人员表示,这是公司内部的规定,没有违反劳动法,也没有对员工进行伤害。

网友声音

对于该通知,有网友认为,既然不

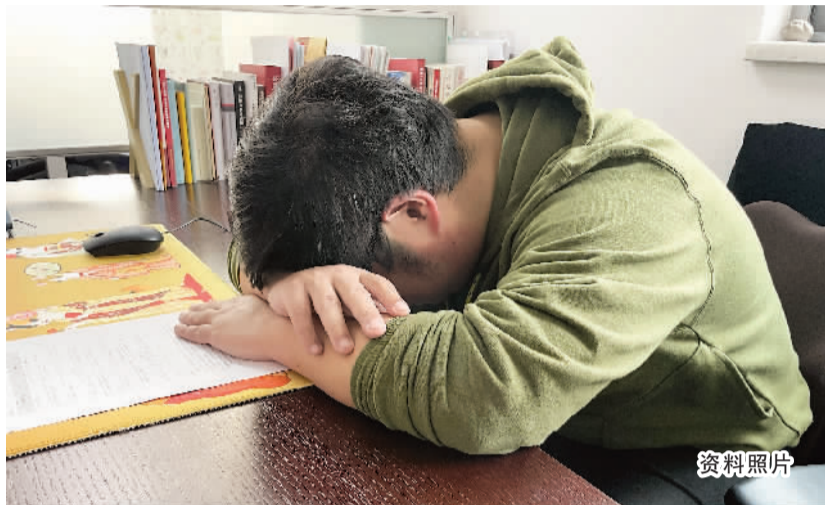
让趴着午睡,公司就应该提供午睡的相应条件。“没毯子盖,没足够的暖气,怎么睡都容易感冒,应该由公司提供午休间、折叠床等等。”还有网友质疑,该公司的做法其实是打着“为你好”的旗号,实际上想要取消午睡时间。

还有网友表示,无论公司此举的目的是什么,睡觉姿势属于个人权利,公司无权干涉。“我想怎么睡是我的自由,公司凭啥要求我?”

也有网友相信,公司的出发点是好的,“毕竟趴着睡觉确实存在健康隐患。”许多人表示自己曾趴着睡久了,醒来的时候,胳膊都麻了。

专家声音

“禁止趴睡”的通知,究竟是不是“好心办坏事”?人力资源专家表示,用人单位有权制定规章制度,对员工在公司的行为进行规范,前提是规章制度必须同时符合合法性与合理性。专家指出,该公司的这个规定,并不违反法律的强制性规定,因此不能说其明显违反劳动法。不过,该公司以“禁止”的强硬性口吻出台规定,有对员工过



资料照片

多干涉之嫌。好的规章制度,应该既能规范用人单位用工自主权的行使,同时保障劳动者参与用人单位民主管理,实现构建和谐劳动关系的目的。

律师表示,目前,《劳动法》仅对劳动者工作时间作出了明确规定,而午休时间及方式要依据公司规章制度而定。“该通知看似有理有据、贴心温暖,实则简单粗暴。”律师认为,公司既不

为员工开辟休息区,也不为员工提供折叠床。不告诉员工该做什么,仅仅是告诉员工不该做什么,最后的结果往往是令员工无所适从。他建议企业,若想通过正向激励手段,鼓励企业员工改善身体健康,以更充沛的精神状态迎接工作,不妨在如何让员工睡好午觉上下功夫。

整理 柴一森 摄影 展翔

未来一年可能延发工资

国美电器要求员工签承诺函

新闻事件

近日,一则名为“国美电器要求员工签承诺函可能延发工资”的话题冲上了热搜榜。消息称,国美电器要求员工签署承诺函,希望员工理解并承诺,自2022年10月起,公司在未来半年到一年的时间里可能延迟发放员工工资。并且要求员工在承诺函中承诺,已做好在这段时间内与公司同舟共济、共渡难关的思想准备。

此前,国美电器董事长黄秀虹称,公司到12月底之前,只会给员工交社

保,不会再发工资。并补充道,今后的中长期,工资的发放也存在不确定性。

随后,国美电器内部有员工称自己已经签署了承诺函,在提及原因时,他表示:“就算不签,也不会发工资。”

网友声音

该话题登上热搜后,引起了网友的广泛讨论。有网友质疑这份承诺书是否具备法律效力,还有网友认为,去留应是员工自愿,签署承诺函的行为是在道德绑架。更有国美内部员工表示,公司此举无疑在逼人主动离职。

也有网友认为,企业在困难的时候,选择一些特殊做法来应对,作为员工应该理解和支持。有网友跟着回复:“理解公司在有难处的时候这么做,但是半年甚至一年不发工资,时间跨度太大,应该没有多少员工乐意。”

律师解读

北京市潮阳律师事务所胡钢律师表示,依据《劳动合同法》的规定,企业要求劳动者签署同意企业延迟发放工资的承诺函,若存在“以欺诈、胁迫的手段,使对方在违背真实意思的情

况下,订立或者变更劳动合同的;或者用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利”的情形,则该承诺函引发的变更劳动合同行为无效。

胡钢律师还表示,用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬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,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。“本案中,若企业未履行上述法定程序,可有力支持认定该承诺函引发的变更劳动合同行为无效。”

整理 朱兰英

公司称同一职位一类本科才能双休

律师:学历歧视属于就业歧视的一种类别

新闻事件

刚刚专科毕业的刘女士在Boss直聘上看到了一则招聘,招聘岗位为办公室文员,岗位职责只有两条,分别是“负责简单办公文档处理”以及“负责各类文件的归档和管理”,而职位要求则写明“全日制大专以上学历”。

看到刘女士的简历,对方表示可以预约线下面试,但在问及工作时间安排时,对方却说:“双休是一类本科才可以”。刘女士表示不解,询问对方同一岗

位双休与否为何要以文凭决定,对方并未回复过消息。

网友声音

针对此次事件,网友们纷纷发表了自己的看法。有网友该公司的行为不合理。“岗位看文凭也就算了,什么时候双休都要看文凭了?”还有网友指出,同一岗位,只因学历不同而享受的休息时间不同,这根本“毫无道理可言”。

也有网友认为,市场上按照学历给员工定岗的情况很普遍,这也是公

司对于管理人才的一种手段。

还有网友分析认为,现有的法律对于学历歧视没有专门的条例规定,希望法律能够逐步完善,保障劳动者就业的权益,“不要让就业歧视成为市场上的‘家常便饭’。”

律师解读

律师指出,在我国现行法律体系中,并未专门针对学历歧视做出规定,但学历歧视属于就业歧视的一种类别。《宪法》第33条规定:“中华人民共

和国公民在法律面前一律平等。”

2007年颁布的《中华人民共和国就业促进法》更加细化了就业歧视的类型,并且专门规定了“公平就业”的内容,即“用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动,应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件,不得实施就业歧视。”同时也规定了劳动者受到就业歧视时的法律救济途径,遇到违反法律规定、实施就业歧视的情况,劳动者可以向人民法院提起诉讼。

整理 朱兰英