

【案情简介】

女员工王某在上海某电商平台公司担任采购工作,其平日工作强度较高,每天的工作时长均超过8小时以上。2020年6月1日,王某发现其已怀孕,遂向公司提出每天8小时的工作作息,但遭到拒绝,王某无奈只能继续坚持。2021年1月1日,王某怀胎已逾7个月以上,王某正式向公司提出,拒绝公司安排的任何延时加班。公司方则认为,王某在入职时签署过承诺书,同意公司安排的任何加班,现王某违背承诺,无法按时完成工作任务,系其个人原因导致,故公司于2021年1月5日,以王某不胜任工作为由与其解除劳动关系。王某遂向仲裁委提出申请:要求恢复双方的劳动关系。

【争议焦点】

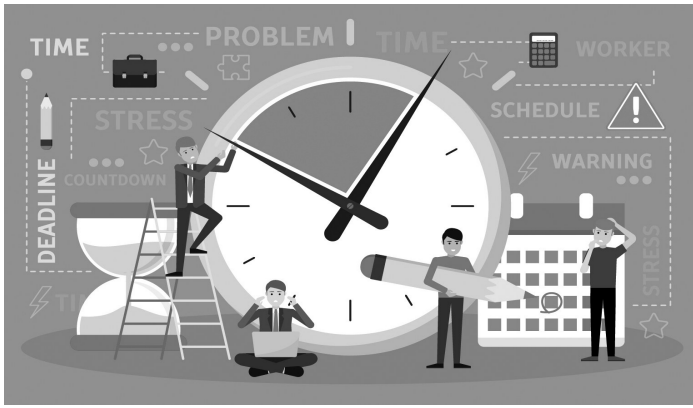
对于怀孕的女职工能否拒绝加班安排?公司提出不胜任的解除理由是否成立?

【裁决结果】

根据《上海市女职工劳动保护办法》《女职工劳动保护特别规定》《劳动合同法》之相关规定,对于王某的申请请求,予以支持。公司应自解除之日起与王某恢复劳动关系。

【案例分析】

三期女职工拒绝加班,能否视为其不胜任工作?



【案件评析】

根据有关规定,用人单位不得安排“三期”女职工加班。目的是为了维护女职工的合法权益,减少和解决女职工在劳动和工作因生理特点造成的特殊困难,保护其健康,以利于社会主义现代化建设。《女职工劳动保护特别规定》《上海市女职工劳动保护办法》中详细规定了女职工在孕期、产期、哺乳期

等禁忌从事的劳动范围。《上海市女职工劳动保护办法》第十一条规定,对妊娠期的女职工,不应延长其劳动时间。《女职工劳动保护特别规定》第六条规定,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。《女职工劳动保护特别规定》

第九条规定,对哺乳未满1周岁婴儿的女职工,用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。从上述规定可见,用人单位不得安排妊娠期和哺乳期女职工延时加班或安排夜班劳动的规定属于法律禁止性规范。对于禁止性规范,双方当事人均不得通过协商的方式处置。不论女职工是否自愿,用人单位均不得安排其加班或夜班工作。笔者认为,之所以对“三期”女职工设定上述禁止条款,是出于对女职工健康生育的保护,排除因工作压力对其影响,而女职工是不能以牺牲个人身体作为代价,从而影响下一代的健康成长。从这个角度看,女职工不能对其生育期间的休息权予以任意处分。本案中,虽王某与公司私下签署了关于加班承诺的协议书,但公司安排孕期的王某加班,系违反了法律禁止性规定,故协议书内容当属无效。公司以王某承诺接受加班为由作为抗辩理由,显然缺乏依据。王某无法完成原强度的工作任务,系因其孕期的生理特点导致,该情形会因生育过程的转变而消失,并非永久性无法恢复,亦非其本人故意为之,公司若认为王某无法胜任工作可以对其换岗,但公司不能以无过

失性原因对其予以辞退。当然实践中,有不少用人单位在知道法律规定不能随意解除之后,就通过增加工作量、加班等,让怀孕女职工迫于无奈自己离职。但不得不指出的是,用人单位违法安排孕期职工加班将面临行政处罚。《劳动保障监察条例》规定,用人单位有下列行为之一的,由劳动保障行政部门责令改正,按照受侵害的劳动者每人1000元以上5000元以下的标准计算,处以罚款: (三)安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动或者孕期禁忌从事的劳动的; (四)安排怀孕7个月以上的女职工夜班劳动或者延长其工作时间的; (六)安排女职工在哺乳未满1周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动或者哺乳期禁忌从事的其他劳动,以及延长其工作时间或者安排其夜班劳动的。此外,如果安排夜班或加班工作而给“三期”女职工造成损害的,用人单位还应承担民事损害赔偿责任。(金晶)

综合工时制员工周末加班,需要支付加班费吗?

苏勤从学校毕业后就一直在本市的一家国企工作。去年,苏勤应聘到一家新单位工作。新单位是本市几家知名婚庆公司的供应服务商,实行的是以月为周期的综合工时制,每到周六、周日和国定假期每天都会工作12小时,虽然国定假日单位会正常支付加班工资,但过去的半年内,每个周六和周日单位只是按照正常出勤的标准支付工资。对此,苏勤十分不理解,觉得单位没

有支付加班工资,侵害了她的权益。单位人事回复苏勤:她每个月月内总实际工作时间与总法定标准工作时间持平,如果超时单位会按照150%的标准支付加班工资,国定假日也会按照300%的标准支付加班工资,单位的做法没有任何问题。 请问:单位的做法是否正确? 分析:正确;实行月为周期的综合工时制,在一个月的周期内,实际工作时间总数不超

过法定标准工作时间总数,只是其中的某天工作超过8小时或某周超过40小时,不算加班。苏勤从事的行业比较特殊,因为大多数客户都会选择在周末和假期举办婚礼,苏勤所在公司恰巧又是提供婚庆服务的,所以只能在周末和假期安排她上班,平时安排她休息,只要不超过总法定标准工作时间即可。苏勤认为只要周末上班,单位就应该支付加班工资的理解是不正确的。

【案例分析】

用人单位可否安排实习生加班?

【基本案情】

自2021年8月起,小张经本市某职校统一安排,进入某外贸公司参加为期两个月的实习活动。实习期间,小张跟随公司业务部门从事市场推广、策划执行等工作。9月中旬,业务部李经理告知小张,中秋节需前往公司与同事一起完成宣传资料的赶制工作。接到通知后,小张当即表示其属于实习生,有权拒绝公司的加班安排。但李经理却认为,年轻人要肯吃苦、多奉献,并建议其认真考虑一下。 对此,小张持有的观点是否正确呢? 【争议焦点】 用人单位可否安排实习生加班? 【分析点评】 近期,人力资源社会保障部、最高人民法院两部门联合发布了10个超时加班劳动人事争议典型案例,引发了较大的关注和热议。 通常而言,加班是指用人单位在法定工作时间以外,安排劳动者延长工作时间并提供额外劳动。对于实行标准工时制度的劳动者,一般每天工作不超过8个小时,每周工作时间不超过40个

小时。倘若用人单位安排劳动者超出上述制度性工作时间,则构成加班。那么,实习生是否参照执行呢? 对此,我们要先厘清用人单位与实习生之间是否建立劳动关系。建立劳动关系的双方应符合法律规定的主体资格。小张的身份是由学校统一安排参加实习活动的学生,而学生以完成学业为主要任务,并不是以打工获取劳动报酬为生。因小张不属于劳动法意义上的劳动者,所以说,小张与外贸公司并未建立劳动关系。 事实上,实习岗位一般以临时性、辅助性为主,用人单位安排实习生加班既无必要,原则上也是受到禁止的。2001年4月4日,原上海市劳动和社会保障局等三部门发布的《上海市劳动和社会保障局、上海市人事局、上海市教育委员会关于进一步规范本市单位接纳中等职业技术学校学生综合实习活动的通知》第三条规定,“本市中等职业技术学校对学生的综合实习时间要严格按照教学计划规定执行,一般不得超过一个学期……学生实习时间每周30小时,每天不超过6小时,每周

休息2天。”2016年4月11日,教育部等五部门印发《职业学校学生实习管理规定》第十六条也作出规定,“除相关专业和实习岗位有特殊要求,并报上级主管部门备案的实习安排外,学生跟岗和顶岗实习期间,实习单位应遵守国家关于工作时间和休息休假的规定,并不得有以下情形:……(二)安排学生在法定节假日实习; (三)安排学生加班和夜班。”上述两份通知从实习生的工作时间和休息休假的两方面,已对于实习生可否加班的问题作出了明确规定。回到本案中,因小张属于实习生身份,其拒绝外贸公司在法定节假日期间的加班安排确有依据。 通过实习获得专业知识和实践经验,是增强学生综合能力的重要方式,职业学校的实习安排也是落实教学培养的需要。而实习内容及三方权利义务应由实习单位、学校和学生共同遵守。此外,相对于如今比较普遍的在校学生自主实习,也应参照上述实习生加班的规定执行,我们倡导双方在合法合规的基础上履行各自的权利义务。(顾松林)

【漫说】

用人单位不得安排“三期”女职工加班

