



正在新闻 综合极目新闻 大家新闻

全天禁止员工使用手机、走出公司,午休时无法出门就餐;部分企业在招聘时要求面试者无薪“试岗”,试岗期在1至7天不等……近日,相关事件在网络上引起热议。劳动者权益保护不仅是法律问题,更是社会文明程度的试金石。企业若以压榨人力为竞争力,终将反噬品牌价值与社会信任。



勿添违法「账单」 成本算计背后

公司招聘要求 员工无薪“试岗”?

近日,有多名网友在社交平台上反映,辽宁沈阳部分公司在招聘时要求面试者无薪“试岗”。26日,记者在求职软件上咨询了多家位于沈阳的公司,部分公司存在1至7天的试岗期,试岗期无工资。律师认为,用人单位要求无薪试岗属违法行为,如果企业恶意骗取廉价劳动力,构成违法解雇的,员工还可以要求企业赔偿。

事件回顾: 面试多个岗位 都需要“试岗”

曾在沈阳市求职过的王倩(化名)告诉记者,公司招聘后的试岗期大多在3至7天,试岗期不通过则无薪资。她曾面试过新媒体运营、短视频编导、电商运营助理等岗位,都需要试岗,“大多数都没有工资,有些公司会给一天50元”。

另一名求职者小佳(化名)说,有些公司只有在试岗期通过后才会发放工资,而且试岗期结束后,用人单位一般还要求3至6个月的实习期,“试岗就是人家看你合不合适,要是不合适就直接走,不给工资和赔偿”。

记者以求职者的身份咨询了部分沈阳市的公司企业,发现确有企业要求求职者无薪“试岗”。一家招聘公考讲师的教育机构的招聘人员称,该岗位需要试岗7天,试岗期无工资,试岗通过后可入职培训。

另一家招聘安检员的服务公司要求无薪试岗1至3天,试岗通过后有3个月的实习期,实习期综合工资在3500元至5000元之间。在招聘软件上,也有企业称入职不需要试岗期,称“试岗违反劳动法”。

说法: 法律无“试岗期”概念 只有“试用期”概念

陕西恒达律师事务所高级合伙人赵良善律师认为,法律并无“试岗期”概念,只有“试用期”概念,在司法案例中普遍将“试岗期”认定为“试用期”,企业需按法律规定承担义务,而试用期需满足以下条件:必须包含在劳动合同期限内,试用期时长要与劳动合同期限挂钩,比如3个月至1年的劳动合同,试用期不超过1个月。因此,企业自行设定的“试岗期”因未纳入劳动合同,属于违法操作。

赵良善强调,无薪试岗更是违法,试岗期工资必须不低于当地最低工资标准,且企业不得以“试岗”为由拒付报酬。若企业要求签订“试岗期协议”约定无薪条款,则该协议因违反法律强制性规定而无效。据《劳动合同法》第7条规定,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系,故试岗期间,但凡劳动者提供了劳动,即构成了事实劳动关系,企业都需支付报酬并承担法律责任。

若试岗被辞退的原因并非员工不符合录用条件,而是由于企业的其他原因(如经营困难、岗位调整等),且双方未能就变更劳动合同内容达成协议,企业应提前三十日以书面形式通知劳动者或额外支付一个月工资后解除劳动合同,并支付经济补偿。如果企业恶意骗取廉价劳动力,构成违法解雇的,员工还可以要求企业赔偿,赔偿标准为经济补偿金的二倍。

赵良善建议,无薪试岗设定本身违法,劳动者有权要求企业按正式用工标准支付报酬并签订合同,如劳动者权益受到侵害,可向劳动监察部门投诉或申请劳动仲裁。



声音: 劳动者权益保护 底线不可破

上述案例反映出,个别企业形成了“低成本试错—零成本淘汰”的畸形用人逻辑。

以试岗期之名行无薪用工之实,看似精明的成本算计背后,实则是一笔经不起推敲的违法账单。从法律层面审视,无薪试岗的违法性早已明确。正如律师指出,法律并无“试岗期”概念,只有“试用期”概念,在司法案例中普遍将“试岗期”认定为“试用期”,企业需按法律规定承担义务。企业若拒付报酬,是违反了《劳动合同法》。即便企业声称“试岗未通过”,依然需按实际工作天数支付工资。这是劳动者权益保护的底线,而非企业可谈判的空间。

海都故事绘

我是老板 我说了算



禁用手机、没有午休? 员工控诉上班像“坐牢”

近日,安徽鹿妈妈生物科技有限公司(以下简称“小鹿妈妈”)因被员工爆料公司管理制度严苛,引发社会广泛关注。3月26日,合肥市庐阳区劳动保障监察大队表示,已对相关情况立案调查。

上班期间禁止外出 试用期未给员工缴社保

据媒体报道,此前有员工反映,小鹿妈妈公司存在诸多不合理规定。公司全天候禁止员工使用个人手机、佩戴耳机,这使得员工在上班时间与家人近乎“失联”。即便在午休期间,员工也不能走出公司大门,工作时间从早上9点到下午6点,非取外卖、快递不得外出,所有外出均需填写书面记录。午休时段,员工被禁止离开公司用餐,只能自带餐食或将外卖带回工位食用。

此外,公司还有诸如会议室椅子必须完全推入桌底,否则就会被开罚单并需打扫卫生,以及卫生间使用时间受限、人事部门定期巡查工位在岗情况等细致且严格的要求。

公开信息显示,小鹿妈妈为安徽鹿妈妈生物科技有限公司旗下的口腔护理品牌,由夏泉创立于2016年5月。主要产品为“牙线”,因其广告在电梯间高频投放而被大众熟知。

相关工作人员解释称,公司没有固定的休息时间,不是说没有午休,比如客服部门,如果客服一起休息,就没人回消息。对于桌面不能放私人物品,只是说工作的桌面不能太乱。



观点: “禁锢”员工已超出合理管理边界

人有生存生活的基本需求。员工应享有休息和自主安排的权利,而“午休时无法出门就餐”,外卖也必须在工位吃,禁止员工出公司,这样的做法如属实,则侵犯了员工的休息权和人身自由,涉嫌违法。如此将员工“禁锢”在工作场所,也已超出合理管理边界,实质上构成了对人身自由权的非法限制。这不是所谓“严格管理”就能说得过去的。

近年来,类似小鹿妈妈这种“职场翻车”的公司并不鲜见。“上厕所限次数”“工位装摄像头”等事件屡屡被曝光,早已撕开了一些公司搞“魔性管理”的职场阴暗面。

这些“职场翻车”事件,背后是劳动者权利意识的觉醒和新一代“打工人”更敢于争取合法权益的体现。这也意味着,严苛管控、加班文化等传统管理模式难以为继。“坐牢式上班”这种极端苛刻的管理方式,既不合法,也不合理,是注定行不通的。

律师: 公司的规定不能侵犯 员工基本权利

对于相关事件,河南泽槿律师事务所付建律师认为,《社会保险法》第五十八条规定,用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。试用期单位不购买社保是违法的。并且《劳动合同法》第十六条规定,劳动合同应由用人单位与劳动者各执一份。小鹿妈妈公司不能收走劳动合同。

根据《劳动法》,标准工作时间应为八小时,若工作时间超出八小时,公司应向员工支付加班费,并且中午应有一小时的午休时间用于吃饭休息等活动。

公司无正当理由限制员工在午休时间离开公司,禁止员工出公司侵犯员工休息权和人身自由。公司的规定不能侵犯员工的基本权利,限制员工与外界的正常通信联系,就可能侵犯公民通信自由。