“996工作制”到底违不违法?

最近,国内程序员界发生了一件大事,有人在知名代码托管平台上发起了一个名为“996.ICU”的项目,以此抵制互联网公司超时工作。此举得到大批程序员响应。所谓“996”,是指每天上午9点工作到晚上9点,每周工作6天;而“996.ICU”,意为“工作996、生病ICU”。日前有40多家互联网公司被指实行“996工作制”,其中包括多家知名互联网公司。那么,互联网公司自创的“996工作制”是否合法,企业又将承担哪些责任?

1 未经批准 企业不得自创工时工作制

《中华人民共和国劳动法》第三十六条明确规定,“国家实行劳动者每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过44小时的工时制度。”这一工时制度被称为“标准工时工作制”。

对于有些因生产特点而不能实行标准工时工作制的企业,经劳动行政部门批准,可以实行其他工作和休息办法。根据《劳动部关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》第三条的规定,“其他工作和休息办法”主要是指综合计算工时工作制和不定时工作制。其中,综合计算工时工作制以月、季度、年等为计算周期综合计算工作时间,一个计算周期内日均工作时间和周均工作时间应与标准工时工作制基本相同。

因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系无法按标准工作时间衡量或需要机动作业的岗位,可实行不定时工作制,这是唯一一种不受标准工作时间限制的工时工作制度。但需要特别指出的是,不定时工作制仅适用于法律和行政法规明确规定的部分特殊岗位,如企业高级管理人员、推销人员、出租车司机等。

在我国,用人单位不得未经劳动行政部门批准自行创设工时工作制度,故而,上述新闻所涉的互联网公司可在法律和行政法规明确规定的部分特殊岗位实行不定时工作制,但如果将所有员工的正常工作时间规定为9:00至21:00,显然违反我国法律、行政法规关于工时制度的相关规定。

2 安排员工超时加班违法

现实生活中,不少企业存在以安排员工加班的方式,变相实施“996工作计划”的情况。企业的确享有安排员工加班的经营自主权,但这一权利的行使需受到法律法规的严格限制。

我国《劳动法》第四十一条明确规定,“用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间,一般每日不得超过1小时;因特殊原因需要延长工作时间的,在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时,但是每月不得超过36小时。”

在下列情形中,延长的工作时间不受上述劳动法条款的限制:一是发生自然灾害、事故或者因其他原因,威胁劳动者生命健康和财产安全,需要紧急处理的;二是生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障,影响生产和公众利益,必须及时抢修的;三是法律、行政法规规定的其他情形。也就是说,用人单位不得违反劳动法的规定延长劳动者的工作时间,除危及人身财产安全、影响公共利益等法律法规明确规定的偶发情况外,企业安排职工每月延长工作时间也不得超过36小时,更不能将超时加班常态化。

值得注意的是,劳动法关于延长工作时间的规定是禁止性规范,即属于强制性法律规定,违反法律、行政法规强制性规定的劳动合同无效或部分无效。即使用人单位与员工在劳动合同中明确约定每月加班时间可超过36小时,也属于无效条款,无法获得法律的支持和保护。

3 违法成本高守法更划算

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。如果必须安排加班的,应按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

对于加班费的支付方法,根据劳动法的规定,有下列情形之一的,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬:一是安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的150%的工资报酬;二是休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资200%的工资报酬;三是法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的300%的工资报酬。显然,安排员工长时间加班并不一定会提高企业的工作效率,反而有可能会大幅增加企业的用人成本。

用人单位安排加班却不支付加班费,劳动者可依据劳动合同法相关规定请求劳动行政部门责令单位限期支付;逾期仍不支付的,还可能产生应付加班费50%以上1倍以下的加付赔偿金;劳动者还可据此要求与用人单位解除劳动合同,并主张解除劳动合同经济补偿金。

此外,若企业违法延长劳动者工作时间,还将面临罚款的处罚。劳动法规定,“用人单位违反规定,延长劳动者工作时间的,由劳动行政部门给予警告,责令改正,并可以处以罚款。”《劳动保障监察条例》规定,“用人单位违反劳动保障法律、法规或者规章延长劳动者工作时间的,由劳动保障行政部门给予警告,责令限期改正,并可以按照受侵害的劳动者每人100元以上500元以下的标准计算,处以罚款。”

由此看来,用人单位安排员工长期加班,不仅大幅增加用人成本,而且还可能因触犯法律而受到劳动行政部门的处罚,承担不必要的惩罚性开支,并导致企业社会评价降低,损害企业声誉,得不偿失。面对激烈的市场竞争,企业应选择通过鼓励发明创造、创新工作方法、完备奖励机制等合法方式提高员工工作效率,增强自身市场竞争力。

●相关链接

8小时工作制的由来

英国工业革命之初,工人日工作时间可达13至16小时。1810年,威尔士实业家罗伯特·欧文首先提出“每天工作10小时”的概念,并在自己的纺织厂中进行了实验。1817年,他将目标改为日工作8小时,并提出“8小时工作,8小时娱乐,8小时休息”的口号。

此后,为缩短工作时间提高劳动条件,英国、美国、新西兰、澳大利亚等国工人分别进行了顽强的抗争。1855年,澳大利亚部分石匠通过工会谈判的方式率先取得每天工作8小时的权利。

1866年日内瓦第一国际工人代表大会上,马克思提出“8小时工作制”议题并获表决通过。通过全世界工人的不断努力,20世纪上半叶之后,“8小时工作制”作为工人的法定基本权利逐渐在全球范围内推广开来。1915年11月7日,乌拉圭政府宣布实行“8小时工作制”,成为世界上第一个在全国范围内实行8小时工作制的国家。

(李渤)

地址:广州市东园横路5号 编辑部:83865299 广告部:83801411 发行部:83882464 邮编:510110 订阅价:1.35元 广东南方报业传媒控股有限公司印务分公司承印 新闻记者证查验网址:http://press.gapp.gov.cn