

上班玩手机？ 按停工处罚！扣当月绩效！

7成多受访对象称上班不能玩手机 律师：出台这类规定应和职工平等协商确定， 扣罚工资有上限

□记者 王颖

自从手机智能化之后,功能越来越多,也越来越好玩了。相信很多人都有趁工作间隙拿起手机刷个朋友圈,或淘宝下个单的经历。近日,有网友发帖称单位出了新规定——工作场所看(玩)手机按“停工三天”处罚,引来众多网友围观。

记者随后做了微调查,结果显示,7成多受访对象称上班不能玩手机,有个90后小伙称,因为上班玩手机,被扣除了当月全部绩效奖金。

网帖：工作场所看(玩)手机按“停工三天”处罚

网友“jsm94438249”近日在东方热线论坛发帖,称“公司的玩手机处罚规定,姑娘我终于忍不住想要吐槽一下了”。

她提供了一份邮件的截图:今日开始,按公司要求各部门员工(含交接班员工)不得在工作场所看(玩)手机,一经巡查发现,将上报公司人力资源部按“停工三天”给予处罚,请各部门在今日下班前宣传到每一个人。落款日期为12月6日。

她在帖子中吐槽:首先,现

在的工作可以脱离手机吗?(如果脱离手机)工作上的沟通如何进行?其次,“看(玩)手机”该如何定义?多长时间算玩?

这则帖子引起了众多网友的跟帖评论。

网友“乙之”表示:“支持公司决定。公司是花钱请你来上班的,不是请你来玩手机的。再说你能保证你玩手机是与工作相关的吗?”

网友“nbddc01”表示:“上班

本身就是不敬业的表现。”

网友“小向007”表示:“曾经被暗访查到被扣款50(元),不看手机比死还难受。”

其他网友留言有:“人家敢出这个规定就说明这个工作是不需要手机的。”“我们是上班时间看视频、玩手机游戏的话被发现立马开除,无警告。”“这个要看企业性质的,如果是生产线,或者工作跟手机不搭介的企业,那么禁止的话,是为了让员工更好地工作。”

实例：90后小伙上班玩手机被扣除当月全部绩效奖金

在昨天的采访中,鄞州一家汽配企业的工作人员给记者看了一份处分通知,大致内容是:制造部流水线上位员工在工作时间玩手机,根据员工行为规范及违纪行为处理规定,给予其书面警告处分一次,同时根据月度绩效考核规定扣除当月全部绩效奖金。

被处分的员工是个90后小伙。公司办公室人员说,公司实

行流水线作业,员工以年轻人居多。“最头疼的就是玩手机,听音乐、玩手游、刷朋友圈、逛淘宝。一条生产线上30来人,一个人拿出手机,马上又有几个人跟风拿出手机,生产就被打乱了,不合格率也会猛增。”

为了杜绝这种现象,今年年初,管理层提议将上班时间不玩手机列进员工行为规范,并且和考核挂钩。

“开职工代表大会时,年轻职工反对意见很强烈。后来,考虑到上班时间玩手机的确会大大影响生产效率和合格率,还是通过了整个规定。”该办公室人员说,办公室也加强了考核,生产线上玩手机成风的现象有明显好转。不过,每个月还会有一两个员工因玩手机被处分和扣除绩效奖金,被处罚的基本是90后。

微调查：7成多受访对象称上班不能玩手机

昨天,记者也在微信和电话上做了个微调查。受访的56人中,有41人称所在单位明确规定上班时间不能玩手机。

在和义路从事国际一线奢侈品销售的朱小姐说:“上班玩手机是被禁止的,哪怕店里没一个顾客也不能玩。如果被发现,会影响提成和年底奖金。”她补充,如果顾客打电话或发微信来,必要沟通是允许的。

两家银行的工作人员都提到:柜员不能玩手机是硬性规定,前台工作人员不能带手机到岗位上。其他人能接打电话,但如果玩手游、逛淘宝、长时间

聊私事肯定不行。

5家制造型企业的从业人员都称:上班时间,车间工作人员是不能玩手机的。其中有3家不允许员工带手机到工位上。

鄞州区行政服务中心一位窗口工作人员说:“肯定不行。哪怕柜面没有人办事也可以。”

宁波万科物业服务服务有限公司总经理宋澜涛说,新进人员培训时就强调,手机可以随身带,但是上班时间不允许玩。如果被发现,会影响综合测评成绩,跟薪酬、晋升相关。他补充道,“在硬件上,公司也给保安

等工作人员配备了智能对讲机,可以接单、发图片、联网等,不用智能手机也不影响工作。”

海曙区一位公务员说:前阵子,海曙区党员干部都收到提醒,要求加强自律,杜绝“上班期间长时间看手机”等“四风”问题,并将就此展开专项检查。当然,用手机接听电话、联系工作是允许的,这和玩手机是两个概念。

从调查来看,上班时间没有手机使用方面限制的单位,正是工作中离不开手机的,比如,新闻媒体、广告公司、公关、外贸公司等。



严勇杰 绘

律师：按停工处罚、扣全部绩效都不合法

浙江甬尚律师事务所陈翔律师说:员工上班时

常玩手机,是很多宁波企业主都碰到的头疼事。据了解,大多数生产制造业企业都有明确禁令。

至于网帖中提到的“工作场所看(玩)手机按‘停工三天’处罚”的通知,陈翔说:网帖描述得比较简单,但光看这个内容,我认为流程和内容可能都不合法。因为这份通知相当于企业内部规章制度,直接涉及员工报酬等切身利益,应该经过职工代表大会或全体职工讨论、通过,如果企业单方面出台并要求迅速执行,那就违法了。

他解释道:《劳动合同法》规定,用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动纪律以及劳动定额管理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,与工会或者职工代表平等协商确定。

从网帖内容来看,看(玩)手机按“停工三天”处罚,责任和义务不成比例,处罚过重。

针对第二个事例,陈翔认为“明显非常不合理”。虽然这个规定是由职工代表大会通过,但违反了公平公正原则,劳动者可以申请劳动仲裁。

他解释道:《工资支付暂行规定》中规定,因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的,用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿,可从劳动者本人的工资中扣除,但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准,则按最低工资标准支付。

建议：处罚也要“循序渐进”,还要有凭证

陈翔说,工作时间不能玩手机是合理且必要的,但企业出台、执行这类规定时要依法走流程,规定的内容也要合法。

他讲了一个给企业制定相关措施的例子:某企业不少员工上班时喜欢逛淘宝,严重影响工作效率。后来该企业召开职工代表大会,通过了上班时间不能玩手机的规定。罚则中约定,第一次发现给予书面警告,第二次罚款50元,屡教不改至第五次,则企业有权解除劳动合同。

“证据很重要。”他建议,比如,关于员工是否在玩手机要有图像等凭证,所做的警告等最好以书面形式呈现。

有报道称,广东省中山市民

王某上班时使用手机被公司监控拍到,先是被记过处分,后以严重违反公司规章制度为由开除。王某一纸诉状把公司告上了法院。最终,法院判决公司支付违法解除赔偿金6.8万多元。

法院认为,公司提供的相关照片主张王某两次存在玩手机的违纪行为,但根据照片仅显示其在使用手机,未能显示当时使用手机具体做什么,而且公司也没有当场核实确认其违反员工手册。在两次记小过是否告知王某方面,法院对公司主张存疑,认定公司并未告知王某而直接记大过,程序明显不当。因此认定公司解除与王某之间劳动关系不当,属违法解除。

宁波市2017年度残疾人就业保障金征缴抵扣公告

根据中华人民共和国《残疾人就业条例》、《浙江省按比例安排残疾人就业办法》及《关于调整我市残疾人就业保障金征收标准的通知》甬残联〔2013〕68号等相关文件精神,现就残疾人就业保障金征缴抵扣事项公告如下:

一、抵扣对象:本市行政区域内地税户管原属于市地税直属分局和海曙、江东、江北地税局的已安置残疾人的用人单位(除按年缴纳残保金的机关、事业单位)。

二、征缴办法:1、征收方式:用人单位在地税征收窗口直接按月申报。2、计算方式:根据用人单位在职职工人数,机关、团体、财政补助事业单位和已经确认的六大行业单位按每人每月24元计征,其他用人单位按每人每月20元计征。

三、办理抵扣办法:已安置残疾人就业的单位,凭在职残疾职工的《残疾人证》和2016年度残疾职工社会养老保险相关证明原件及复印件,并随带本单位《劳动

情况年报》、残疾职工《劳动合同》原件和单位公章到宁波市残疾人劳动就业服务中心办理抵扣审批,凭《抵扣审批表》到税务部门办理抵扣。

福利企业携带:福利企业证书、福利企业年检审批表、残疾职工花名册和单位公章到宁波市残疾人劳动就业服务中心办理残保金免征手续。

四、抵扣集中办理时间:2016年12月15日—2017年1月20日。

五、办理单位:宁波市残疾人劳动就

业服务中心

六、办理地点:鄞州区中兴路138号(明晨大厦)17楼

七、联系电话:87811691、87815726、87815725、87815629、87815623

如遇不明事宜,欢迎电话咨询。

另:本中心热忱欢迎各用人单位为残疾人提供各类就业岗位。愿意招用残疾职工的用人单位可拨上述电话联系。

宁波市残疾人劳动就业服务中心
二〇一六年十二月八日