

小伙入职申通不愿 9 点以后下班被辞退 996 成招聘标准？

2021 年 01 月 08 日 09:18 来源：半月谈



日前，上海小伙小江称是 2020 应届毕业生，于 2020 年下半年入职申通快递。该公司副总监曾要求下属 9 点以后下班，并表示这是为员工负责。小江由于拒绝无意义的加班，被告知因试用期不合格被辞退。上海青浦区仲裁委裁定申通快递构成违法解除劳动合同行为，判决其依法支付赔偿金。而后申通快递提起上诉，目前该案在进一步审理中。

上述事件是当下职场“996”引发冲突的一个典型事例，其背后是“996”的日渐常态化。与以往的“遮遮掩掩”不同，如今在职场招聘中，一些企业已经将“996”摆在明处，将其列为招聘标准之一。2021 年春季招聘已经开始，有许多大学生反映，面试中均被面试官要求针对“996”制度表态，能否接受“996”已经成为求职者的必选项。

那么，当面试官提出了“996”，求职者是否有底气对其说不？

人们应该对 996 说不，因为其违法。《中华人民共和国劳动法》第三十六条规定：国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。第四十一条规定：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，一般每日不得超过一小时；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三小时，但是每月不得超过三十六小时。

按照“996”工作制的时间来计算，员工每天工作 10 小时以上，一周工作 6 天，这早已严重超出国家法定的工作时长，侵犯到了员工合法利益。

人们应该对 996 说不，因为其严重伤害身体健康。日前，一名互联网公司年轻员工深夜下班后猝死引发舆论持续热议和广泛关注。舆论哗然的背后反映出此类事件早已触碰到社会痛点，我们不禁要问：是否熬夜加班就是代表着认真工作？劳逸结合、正常上下班就是青年人懈怠、消极的表现？答案显然是否定的。幸福是奋斗出来的，但是奋斗绝不能以健康为代价。应清醒意识到，“伪奋斗式”

道德绑架、畸形加班等都是企业为追求利益最大化所提出的伪逻辑，其结果只会透支员工对工作的责任心和认同感。

在这个法治建设深入人心、权利意识逐渐觉醒的时代，“996”这样一个违法行为却反复被一些人宣扬传播，甚至开始成为招聘标准，这显然是一个危险的趋势，由此产生的毒化竞争氛围、加重社会焦虑、动摇主流价值观等等危害不可小视。

“996”在职场大行其道，违法成本太低是主要诱因。对此，只靠劳动者拒绝是远远不够的。相关劳动监管部门不能保持沉默，应及时发声，重拳出击，加强行政执法，严格监管流程，给劳动者维权的底气。同时，应完善相关法律法规，加大惩罚力度，提高违法成本，让违法企业望而却步。社会各界亦应形成更广泛的共识：“996”对中国经济有害无益，只有维护好劳动者合法权益，中国经济才能走得更稳更远。

zhāopìn 单 词： 招 聘	shìyòngqī 试 用 期	zhòngcái 仲 裁
zhēzhēyǎnyǎn 遮 遮 掩 掩	cùsǐ 猝 死	huárán 哗 然
lányìjiéhé 劳 逸 结 合	jīxíng 畸 形	dàxíngqídào 大 行 其 道
zhòngquánchūjī 重 拳 出 击	wàngérxuèbù 望 而 却 步	yǒuhàiwúyì 有 害 无 益

- 讨论： 1. 您怎样看待一些企业将“996”作为招聘标准之一的现象？
2. 为了杜绝畸形加班的现象频发，劳动监管部门应做出哪些举措？

源新闻：<https://www.chinanews.com/gn/2021/01-08/9381630.shtml>

音声 URL：<http://ttn.co.jp/sound/text/2187n826.m4a>