

职工用生命加班 工会有权说不

专家：应通过集体合同约定基本收入，防止企业诱导职工“主动加班”

2015年12月13日，腾讯技术研发中心语音引擎组副组长李俊明在陪怀孕的妻子散步时猝死。知情者爆料，李俊明的死是因长期加班过劳导致。

2015年4月，网上爆出深圳36岁的IT男张斌猝死在公司租住的旅店马桶上。其妻称，张斌经常加班到破晓，第二天上午又接着照常上班。其妻认为，丈夫猝死与长时间连续加班有关。

□本报记者 王香阑 赵新政

我国《劳动法》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一般每日加班不得超过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每日不得超过3小时，每月不得超过36小时。而近日一项调查显示，60%的受访者表示单位在未与自己协商的情况下，每天加班时间超过两小时。对于这种过度加班，法律能否为职工撑起保护伞呢？为此，本报记者近日进行了相关采访。

过度加班 法律给保障部门监察权

“公司要求我们加班是强制性的，不加不行。”张莉是一家服饰公司驻商场的促销员，入职已经10年。她递给记者一份单位于2007年12月19日签发的《市场卖场管理规定》，其中第2条规定：从本月23日起至春节（2月6日）期间不准请假，如有员工私自休息，一经发现罚款500元。有事给王经理打电话，任何人无权批准店员休息。

张莉说：“从那一年开始，每年12月中旬至春节都不准请假，否则罚款。规定还要求我们在旺季时每逢周六日必须加班，每班至少加2小时以上。若发现未加班，当时处罚50元，店长追罚50元。可我们这么拼命地加班，公司从没足额发放过加班费。”

对此，中国劳动关系学院法学系副教授、德国联邦总理奖学金获得者、法学博士沈建峰介绍，控制工作时间，保护劳动者身体健康，是劳动立法一开始就关注的问题。我国规定日工时8小时、周工时40小时，以及加班的最长时间限制和程序规则，就是在保护劳动者的身体健康，避免其身心透支。

沈建峰告诉记者，为了保障上述规则落实，现行法主要采取了三方面措施：其一，将遵守工作时间规则纳入到行政机关监管之下，即用人单位遵守工作时间和休息休假规定的情况属于劳动监察的监察对象，比如《劳动保障监察条例》第11条规定，劳动保障行政部门要对用人单位遵守工作时间和休息休假规定的情况实施劳动保障监察；其二，工会可以要求企业纠正违反加班规则的行为；其三，苛以加班和加点较高的加班工资。比如《劳动法》第44条规定，用人单位安排劳动者延时工作时，要支付不低于工资150%的工资报酬；在休息日、法定休假日安排劳动者工作的，要分别支付不低于工资200%、300%的工资报酬。法律如此规定，就是希望通过经济手段避免用人单位过度安排职工



加班。

单位强迫职工过度加班 工会有权说不

在银行网点做柜员的陈东告诉记者：“我们单位计算网点柜员工时是按照银行营业时间来界定的，即早晨9点至晚上5点，但实际上我们必须每天至少提前1小时到达工作网点迎接押款车。下午5点网点关门后，我们最少要用1小时核对账目和现金，而每天中午只有一小时轮流吃饭时间。”

陈东说，银行规定迎接押款车和轧账，均不能在网点对外营业时间进行。下班后或休息日，银行还会不定期组织员工培训或者开会。“您说说，银行这种规定是不是属于变相强迫我们加班啊？”他向记者。

对于张莉、陈东等职工被迫过度加班的情况，北京市总工会法律服务中心的杨雪峰表示，《劳动合同法》第31条规定，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。企业违反法律、法规强迫劳动者延长工作时间时，劳动

者有权拒绝。虽然法律有如此明确的规定，但现实中若单位要求职工过度加班，因担心被单位辞退，一般情况下职工不敢反驳，只能忍气吞声地加班工作。

“立法时考虑到了这一点，所以《劳动法》第41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。这意思就是说，单位确有必要加班时应当先与工会和职工协商，达成一致后再实行。若单位未协商就强行要求加班，职工可向工会反映。”杨雪峰说，职工可能会有疑问：向工会反映有用吗？“非常有用，法律赋予了工会监督的作用。《北京市实施<中华人民共和国工会法>办法》第28条规定，企业、事业单位以及其他组织，出现随意延长劳动时间或者不支付加班工资等违反劳动法律、法规等行为的，工会应当代表职工与其交涉，要求停止侵害，采取措施予以改正；单位应当予以研究处理，并在15日内向工会作出书面答复；逾期不予答复又不改正的，工会有权提请人力资源社会保障部门、安全生产监督管理部门和卫生计生行政部门依法处

理。”

人力资源社会保障等部门接到工会书面处理建议后，应当依法作出处理，并自作出处理决定之日起15个工作日内将处理结果书面告知工会。杨雪峰说：“这两书制度和两15工作日的规定，可以从法律上保证工会为职工维权。”

如果职工向工会反映了，而工会工作人员不作为怎么办呢？杨雪峰告诉记者：“职工朋友大可不必担心，近日北京市总工会公布的《北京市实施<中华人民共和国工会法>办法》工作指南》第69条规定，工会工作人员损害职工或者工会权益的，由同级工会或者上级工会责令改正或者予以处分，情节严重的予以罢免；造成损失的，应当承担赔偿责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。这样一来，从法律上规定了工会工作人员必须履职为职工服务，否则就要承担法律责任。所以，对于单位要求职工违规过度加班，工会有权说不。”

过度加班猝死家中 证据充足可认定为工伤

今年4月底的一天，在软件开发公司工作的小刘加班后于晚上11点多回到家。还没放下包，公司领导就打电话过来，让他把项目的测试结果整理一下赶紧发过去。小刘让妻子陪两岁的儿子先睡，然后到书房去工作。第二天早晨8点多，其妻发现小刘倒在书房的地上，已没了呼吸。后经医生诊断，小刘属于心脏病急性发作后猝死。

小刘的妻子介绍：“他是公司里一个项目组的负责人，几乎天天加班，而且回到家后还要接着干，常常工作到凌晨二三点。他今年才32岁，以前没发现心脏病，猝死肯定跟他常年过度加班工作有关，可单位说他是在家里死亡的，不能算工伤。”

擅长工伤案件诉讼的北京市常鸿律师事务所陈剑峰律师表示，《工伤保险条例》第14条规定，职工有下列情形之一的应当认定为工伤：职工在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；患职业病的；因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。第15条规定，职工有下列情形之一的视同工伤：

在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的；在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。针对小刘的情况，陈剑峰律师认为过度加班加上工作时间和工作岗位的自然延伸、突发疾病死亡，若家属能证明小刘当晚在家里加班的事实，就可以认定为工伤。当然，这在证据认定上会有很大难度。

“在实践中，加班限制规则落实依然存在一些问题，加班导致的过劳死就是其最直接的体现。”沈建峰博士认为，其原因在于：其一，现代科技条件下的隐形加班。由于网络和通讯技术的发达，加班并不一定要在工作场所完成，工作任务可以通过电话、邮件等下达，工作可以通过网络在家里完成，对IT行业尤其如此。像小刘这种在实践中很难认定为加班的加班，给劳动者的身心健康带来很大负担，使过劳死在IT领域比较常见就是其体现。

陈剑峰律师介绍，《侵权责任法》第6条规定，行为人因过错侵害他人民事权益，应当承担侵权责任。根据法律规定推定行为人有过错，行为人不能证明自己没有过错的，应当承担侵权责任。所以，若小刘无法被认定为工伤，因单位领导在事发时晚上11点曾打电话向他要项目的测试结果，小刘的家属可以要求用人单位承担侵权责任。

专家声音：五项措施 避免职工过度加班

为了真正落实工时制度，避免过度加班给劳动者带来损害，沈建峰提出5点建议：其一，通过集体协商等措施，保障合理的工资分配和工资构成，避免过低基本工资带来的劳动者主动要求加班。

其二，在现代科技条件下，裁审机关应合理适当改变加班的认定规则，把工作时间外，在非企业内进行的远程工作，纳入加班的范畴。

其三，可以考虑参考其他国家的做法，禁止用人单位在工作时间外，通过电话、邮件、短信等现代通讯技术向劳动者发送和工作有关的信息。

其四，非标准工时的适用和监管应进一步规范化，保障非标准工时劳动者的休息和休假权利。

其五，劳动者应树立正确的工作和家庭、工作和休息之间关系的观念，避免陷入现在拼命挣钱、以后花钱买命的怪圈。