

抢时间赶任务只为早日回家过年 非单位安排产量未增加不属加班

如此延长工时不能获取加班报酬

□程文华

蒋超杰和他的5位同乡于两年前来到一家制管公司上班，其主要工作是生产加工纬管。这种产品是一种供织造企业纬纱卷绕的管芯，在他们与公司签订的劳动合同中约定，只要他们每月完成规定的产品加工数量且质量合格，公司便向他们支付当月工资。超过数量，则另行给予奖励。

今年春节前，蒋超杰与几位同乡商量，为早日回家过年且能完成生产任务，他们每天主动延长工作时间，或者双休日不休息。公司知道这件事后也没有提出异议。但当他们向公司申请延长工作时间及双休日的加班费时却遭到婉拒。

公司表示，他们加班的目的是为了提早完成工作任务回家过年，而非公司的安排，纯属个人自愿。况且，他们没有增加月工作总量，故公司不能给予其他方面的奖励。

突然遇到这种问题，蒋超杰等人弄不清法律究竟是怎么规定的，

同时，也不相信公司的说法。蒋超杰说：“别人加班了都要开加班工资，而我们同样是加班，怎么就不算了？难道我们抢时间赶任务不是为公司做事？公司的说法对吗？做法是否正确？”

说法

从蒋超杰介绍的情况看，他和几个同事如此抢时间赶任务是不应算作加班的，公司的答复和决定并无不妥。

之所以这样说，是因为我国对劳动者通过劳动获得劳动报酬及规范用人单位的工资支付行为是有着严格规定的。

1994年末，原劳动部根据《劳动法》有关规定，颁发了《工资支付暂行规定》，其中第十三条中指出：“用人单位在劳动者完成劳动定额或规定的工作任务后，根据实际需要安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的，应按以下标准支付工资：（一）用人单位依法安排劳动者

在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人小时工资标准的150%支付劳动者工资；（二）用人单位依法安排劳动者在休息日工作，而又不能安排补休的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的200%支付劳动者工资；（三）用人单位依法安排劳动者在法定休假日工作的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的300%支付劳动者工资。

实行计件工资的劳动者，在完成计件定额任务后，由用人单位安排延长工作时间的，应根据上述规定的原则，分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的150%、200%、300%支付其工资。”

按照上述规定，实行计件工资的劳动者，虽然与其他用工形式的劳动者一样，可以成为加班的主体，并获得相应的加班工资，但其必须同时具备两个条

件：其一，要在完成计件定额任务后；其二，属于用人单位安排加班或延长工作时间。

而蒋超杰等人的情况是，从时间上来看，他们主动延长工作时间，及双休日上班，只是为了提前完成全月规定的纬管生产任务，而不是发生在已经完成全月规定的生产任务之后。从目的上来看，他们如此抢时间赶任务，只是为了使自己能挤出时间早点回家过年，主观上并非为了公司的利益，在客观上既没有额外增加的劳动总量，也没有为公司带来更多的效益。

这也就是说，蒋超杰与他的5位同乡延长工作时间及双休日上班，并非用人单位所安排，公司没有要求他们这样做，而是他们为了能够早日完成工作任务回家过年，完全是出于个人自愿。他们要求公司给予加班的申请，并不符合《劳动法》及《工资支付暂行规定》等相关法律法规的规定，不能按照加班的标准获得相应报酬。

私拍聊天记录还举报 是否侵犯隐私权？

编辑同志：

半个月前，我在上班期间忙里偷闲，悄悄与一位闺蜜通过QQ聊起了如何从网上购买服装，以及我所购买的一套衣服的经过。吃午餐时，我因一时疏忽，忘记关闭的这个聊天记录被隔壁办公室来拿材料的李某发现。

李某通过手机进行拍照，私自留存全部聊天内容后，直接反映给了公司领导。公司领导以我上班期间上网闲聊，违反公司规章制度为由，让我在全体员工会议上作了口头检讨，并取消了我当月的奖金。

请问：李某未经我许可，拍摄并“出卖”我聊天记录的行为，是否侵犯我的隐私权？

读者：王晓霞

王晓霞读者：

李某的行为并未侵犯你的隐私权。

一般来说，是否构成侵犯隐私权，应当根据受害人确有隐私被损害的事实、行为人行为违法、违法行为与损害后果之间有因果关系、行为人主观上有过错四个要素来认定，而且四个要素相辅相成、缺一不可。与之对应，判断李某是否侵犯你的隐私权，同样必须结合这四个要素来进行考量。通过比较，本案并不具备对应要素：

一方面，你并不存在隐私被侵犯的事实。

所谓隐私，是指不愿意为人所知或不愿意公开的，与公共利益无关的个人私生活秘密，包括私人信息、个人私事、私人空间等等，而你与朋友所聊的如何从网上购买服装以及你所购买的衣服，不管你愿不愿意公开，只要打开网站，便是众所周知的问题，根本不存在“私人”秘密性质，因此，不属于隐私范围。

更何况公司对你作出的、让你在全体员工会议上做口头检讨、取消你当月奖金的处分，所根据的是你在工作时间的聊天行为，并不在于聊天的具体内容，不管你的聊天内容如何，公司都可以作出同样的处理。而公司是否对你作出处理、如何处理，李某根本没有决定权。

另一方面，李某的行为并不违法。

李某发现你上班期间与网聊的行为及其内容后，通过手机拍照的形式固定下来，但其没有私下向无关人员传播，而是上交公司领导，表明其目的在于帮助执行公司纪律，不在于对你进行不当的攻击、毁谤等。因此，该行为具有正当性且不为法律所禁止。

再一方面，李某不具有主观上的过错。

虽然你被责令检讨，但导致这一后果的关键是你自身违反了公司的规章制度，属于“自作自受”。而李某并不希望你网聊，也没有预见你会网聊，其对你网聊的发现纯属意外，对你网聊所导致的后果亦没有义务承担任何责任。

（颜梅生）

合同载明的工资低于实际工资 是否要吃哑巴亏？

近日，读者林瑜致电本报说，她于2014年9月11日被一家公司聘用，聘用期2年。在签订劳动合同时，人力资源部经理跟她说，虽然她的劳动报酬是4600元，但为了减轻公司及员工个人缴纳社保和个税的压力，拟在劳动合同中写每月工资2600元，并打卡发放，其余的2000元由公司另外制表以现金形式发放。

起初，林瑜认为，公司这么做对双方都有利，便同意了公司的建议。

2016年9月10日，林瑜的劳动合同到期后，公司没有与她再

续签劳动合同。在解除劳动合同时，公司只向她支付了2个月的经济补偿金，合计5200元。

林瑜认为公司的做法是错误的，其经济补偿金应当按照其实际领取的工资额进行计算。如果按照正确的计算方法，公司就应当向向她支付9200元经济补偿金。

由于双方争执不下，林瑜也不能肯定自己的观点是正确的，所以她想知道法律怎么规定的？她离职后应当获得的经济补偿金究竟是以实际工资标准支付还是以合同载明的标准支付？

针对林瑜的疑问，接受采访

的律师认为，其所在公司向其支付5200元经济补偿并无不当。

因为，《劳动合同法》规定，劳动报酬是劳动合同中的必备条款，她和公司就劳动报酬等事宜经协商一致，签订了劳动合同并载明每月工资2600元，这对双方具有法律约束力。当双方发生争议，在主张权利时，林瑜只能以劳动合同中的有关约定为依据。

《劳动合同法》第47条规定：“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。”在这里，一个月的工资标准主要是

指劳动合同载明的每月工资。如果此时林瑜能够提供证据，证明其每月工资中还有2000元是以现金发放的，那么，她就可以诉求9200元经济补偿金，否则只能吃哑巴亏。

在实践中，确有一些企业采用了类似该公司的做法，这种做法从表面看让劳动者获得了更多直接利益，但一旦出现工伤或解除、终止劳动关系等情况，在确定工资标准时，劳动者才会发现其合法权益受到了侵害，并且常常因举证能力有限很难得到充分救济。（潘家永）

员工参与单位春游受伤，也属工伤

【案情回放】

张某是A公司员工。为激发员工工作热情，增强团队凝聚力，A公司于2016年3月的一个周末组织部分员工春游，费用全部由公司承担。春游地点为香山。在爬山过程中，张某由于不慎一脚踩空，从台阶摔下，造成右腿骨折。张某看病共花去医药费2万多元。随后，张某向单位申请工伤认定，但单位认为，春游是公司给予员工的一项福利，且员工为自愿参加，与工作无关，不能视为工作原因或因工外出。因此，张某在春游中受伤不能算作工伤。但张某坚持认为自己参加单位组织的活动受伤应属工伤。双方因此发生纠纷。

【法律在线】

《工伤保险条例》第十四条规定：“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：（一）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；（二）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；（三）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；（四）患职业病的；（五）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；（六）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；（七）法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。”该条例第十五条也列举了三种视同工伤的情形。

根据该条例，认定工伤一般应具备三个要素：工作时间、工作场所、因工作原因。从表面上看，单位组织的春游既非在工作时间，也非在工作场所，又非因工作原因。但2014年最高人民法院发布的《关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第四条规定：“社会保险行政部门认定下列情形为工伤的，人民法院应予支持：……（二）职工参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动受到伤害的；……”

此外，人社部《关于执行<工伤保险条例>若干问题的意见（二）》第四条也规定：“职工在参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动中受到事故伤害的，应当视为工作原因，但参加与工作无关的活动除外。”

春游活动很显然是用人单位组织的活动，因此认定春游受伤是否属工伤的重点在于春游活动是否与工作有关，是否可被视为工作原因。事实上，春游不仅仅是一项公司福利，更是激发员工工作热情，增强团队凝聚力的重要方式之一，对于加强团队建设和培育企业文化具有十分重要的意义。因此，春游活动受伤应当被视为因工作原因受到伤害，即可被视为工伤。

本案中，A公司的爬山活动是单位组织的，且该活动目的是活跃团队氛围，增强团队凝聚力，因此应被视为工作原因。张某在该爬山过程中不慎跌落，属于在参加用人单位组织的活动中因工作原因受到伤害，因此，张某右腿骨折应被认定为工伤。

（丰台区太平桥司法所 王辰辰）