

# 未足额支付加班费,辞职有补偿吗?

曹影于2014年8月16日入职某实业有限公司从事人力资源管理工作,双方先后3次签订劳动合同均约定:曹影执行标准工时工作制,即每日工作不超过8小时,平均每周不超过40小时。

在职期间,曹影的月工资由2014年8月的2330元增加到2018年1月的2990元。双方最后一次签订的劳动合同期限为2017年12月21日至2018年12月20日。

2017年3月10日曹影离职,离职申请表上载明的离职原因是“身体原因”。但是,该申请表并非系曹影本人所写。

双方解除劳动关系后,因公司未支付加班工资与解除劳动合同经济补偿金,曹影申请劳动仲裁,仲裁委员会以申请人的仲裁申请超过仲裁申请时效为由,作出不予受理通知书。

曹影诉至法院,提出两项诉讼请求:一是公司向其支付公休

日加班费22379元、法定假日加班费4370元;二是支付解除劳动合同经济补偿金13600元。

法院经审理查明,根据曹影提供的考勤表及工作表,2014年8月至2017年3月27日之间,曹影在法定休息日共加班159天,法定节假日共加班11天。

庭审中,公司提供2017年2月4日2000元支出凭证一张,及2017年2月6日奖励2000元收条一张,此外还有2017年加班及年假等费用补助5000元的收条一张,以证明曹影在2017年度领到了加班工资。公司还提供2017年6月至2018年3月份工资明细表,每张条上均有加班工资一项,并由曹影签字。

法院审理认为:关于曹影要求公司支付公休日加班费22379元及法定假日加班费4370元的诉讼请求,曹影提供了考勤表及工资条作为证据,公司提供的证据

只能证明曹影在2017年至2018年3月领到了加班工资,故公司需要给付曹影2014年8月至2016年12月的加班工资。

在此期间,2014年9月至2015年12月休息日加班62天,法定假日加班8天,因此休息日加班费计算为5501.61元,法定假日加班费计算为1419.77元;2016年1月至2016年12月休息日加班39天,法定假日加班1天,因此休息日加班费计算为3931.38元,法定假日加班费计算为201.61元。

关于曹影要求的经济补偿金13600元,因在合同中约定公司安排曹影执行标准工时工作制,即每日工作不超过8小时,平均每周不超过40小时,但实际上曹影长期加班且公司未足额支付加班费,是曹影离职原因,故公司应依照满一年支付一个月工资支付经济补偿金,按4年计算合计9980元。

综上,法院判决公司于判决发生法律效力后10日内一次性给付曹影2014年9月至2016年12月休息日加班费9432.99元;给付曹影2014年9月至2016年12月法定假日加班费1621.38元;给付曹影经济补偿金9980元。

## 点评

《劳动合同法》第38条规定:用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:(二)未足额支付劳动报酬的。第46条规定:有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:(一)劳动者依照本法第38条规定解除劳动合同的。

由此可见,用人单位未足额支付劳动报酬,劳动者有权解除劳动合同,并要求用人单位支付经济补偿金,而加班工资属于劳动报酬的范畴。

杨学友 检察官

## 非全日制劳动者有哪些特殊权利?

非全日制用工是指以小时计酬为主,劳动者在同一用人单位平均每日工作时间不超过4小时,每周工作时间累计不超过24小时的用工形式。非全日制用工的这个特点,决定了此类劳动者享有一些特殊的权利,主要包括以下6项内容:

### 可以拒签书面劳动合同

尽管《劳动合同法》第10条规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立。”但该法第69条第1款同样指出:“非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。”即鉴于非全日制用工不同于全日制用工,而必须签订书面劳动合同针对的是全日制用工,决定了非全日制用工的劳动者没有与用人单位订立书面劳动合同的义务。

### 可以对试用期说“不”

《劳动合同法》第17条第2款规定“用人单位与劳动者可以

约定试用期”,第19条进一步指出:“劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。”即在一般情况下,用人单位要求与劳动者约定试用期符合法律规定,但是,本法第70条规定:“非全日制用工双方当事人不得约定试用期。”因此,对非全日制用工的劳动者是例外。

### 可以与多家用人单位签约

《劳动合同法》第39条第4项规定“劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的”用人单位可以解除劳动合同,第91条也指出:“用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者,给其他用人单位造成损失的,应当承担连带赔偿责任。”即用人单位对全日制用工的劳动者确实享有对等权利,但本法第69条规定:“从事非全日制用工的劳动者可

以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同;但是,后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。”也就是说,用人单位对非全日制用工的劳动者没有对应的权利,劳动者则有权同时与多家用人单位签约。

### 可以要求15日结算工资

《劳动法》第50条规定:“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。”但《劳动合同法》第72条规定:“非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。”这就是说,非全日制用工的劳动者可以要求用人单位15日内支付工资。

### 可以要求工伤赔偿待遇

《劳动和社会保障部关于非全日制用工若干问题的意见》第3条第12项规定:“用人单位应当按照国家有关规定为建立劳动关系的非全日制劳动者缴纳工伤保险费。从事非全日制工作的劳动者发生工伤,依法享受工伤保

险待遇;被鉴定为伤残5-10级的,经劳动者与用人单位协商一致,可以一次性结算伤残待遇及有关费用。”即用人单位对于非全日制用工的劳动者,同样具有办理工伤保险的法定义务。否则,就必须依据《工伤保险条例》第62条第2款之规定承担责任,即:“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的,由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”

### 可以随时解除劳动合同

《劳动合同法》第29条规定:“用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定,全面履行各自的义务。”第90条还规定了劳动者的赔偿责任,即:“劳动者违反本法规定解除劳动合同,或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制,给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。”但本法第71条规定:“非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工,用人单位不向劳动者支付经济补偿。”也就是说,非全日制用工的劳动者有权随时解除劳动合同,甚至无需任何形式、任何理由。廖春梅 法官

## 离婚协议约定之财产赠与条款能单方撤销吗?

### 案情介绍:

2018年1月,北七家镇居民杨女士与袁某在民政部门协议离婚,协议约定10岁的女儿由杨女士抚养,夫妻共有的一处房产归女儿所有,银行存款夫妻平分。

大半年过去了,袁某却急于办理过户手续。无奈之下,杨女士来到北七家法律援助工作站求助。工作人员电话联系到袁某,袁某称自己没地方可住,想撤销离婚协议中将房产赠与女儿的约定。

### 法律分析:

在将双方当事人约至法律援助工作站后,工作人员向双方解释道,离婚协议中的财产赠与和一般意义的财产赠与有所不同,不能简单适用《合同法》中有关赠与财产在权利转移之前均可任意撤销的规定,而应当依据《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的解释(二)》第九条之规定“男女双方协议离婚后一年内就财产分割问题反悔,请求变更或者撤销财产分割协议的,人民法院应

当受理。人民法院受理后,未发现订立财产分割协议时存在欺诈、胁迫等情形的,应当依法驳回当事人的诉讼请求”。

离婚协议中的财产赠与条款,与协议双方婚姻关系解除、子女抚养、财产分割、离婚损害赔偿等内容密切联系,是离婚双方综合各种因素达成的合意。在婚姻关系已经解除且不可逆的情况下,如果允许一方对财产赠与条款单方撤销,将助长先离婚再恶意占有财产之有违诚实信用的行为,诱发道德风险。因此,袁某单方反悔,非经法律程序不

能产生撤销赠与的效力。

解释后袁某仍表示想撤销离婚协议中将房产赠与女儿的约定,工作人员建议杨女士以女儿的名义向法院起诉,要求袁某履行义务,协助受赠人办理产权变更登记手续。



昌平区司法局

编辑同志:

半个月前,我通过手机微信向供货商转账时,由于操作失误,不慎将1.5万元转给了微信好友朱某。此后,我虽多次打电话,甚至当面向朱某说明情况,请求朱某返还,还答应给他一定的“补偿”,但朱某置之不理。

朱某拒绝返还的理由是:他既没有偷也没有抢,是我自己主动给他的,他有权支配,当然也有权决定是否归还。

请问:朱某的说法对吗?

读者:马宛彤

马宛彤读者:

朱某的说法是错误的,你有权要求其全额返还。

这里涉及到法律上的一个不当得利问题,它指的是没有合法根据,使他人受到损害而自己取得利益。

不当得利的构成要件为:一方取得了财产利益,另一方受到了损失;取得利益与所受损失之间存在因果关系;获得财产者没有获得财产的合法依据。本案的情形与之吻合:

一方面,该款被误转给朱某,意味着朱某意外获得了1.5万元收入,即取得了财产性利益;与之对应,你则失去了15000元,也就是受到财产损失。

另一方面,朱某所获取的利益,是建立在你的损失之上,没有你的损失自然没有朱某的对应利益,两者之间具有内在的、本质的、必然的联系,即法律意义上的因果关系。

再者,朱某没有获取15000元转账的合法根据。所谓合法根据,它包括法律规定和合同约定。其中,法律规定是指行为人依法具有向对方给付财物的义务;合同约定是指根据合同当事人的事先约定,一方具有向对方给付财物的义务。

由于你与朱某之间并没有转账给付的法定事由,亦即你没有向朱某付款的法定义务,彼此也未曾有过相关约定,所以,你就没有向朱某付款的合同义务。你之所以会向朱某转账,完全是由于“被转账”,是操作失误所致,并非出自自己的真实意思表示。

就不当得利的处理,《民法总则》第122条作了明确规定:“因他人没有法律根据,取得不当利益,受损失的人有权请求其返还不当利益。”这就是说,尽管朱某既没有偷也没有抢,是你自己“主动”给他的,但朱某同样必须无条件将这笔钱返还给你。如果朱某坚持自己的主张,你可以通过诉讼,请求法院判令其返还。 颜东岳 法官

微信转账误转他人 能否请求对方返还