

# 合同约定周六培训 仍需支付加班工资

## 【案例】

曹秀莲于2015年11月1日与某集团公司签订书面劳动合同约定:曹秀莲从事管理方面工作,月工资3600元(之后每年有增加),每周六为公司统一的培训、学习日。合同期限自2015年11月1日至2020年11月1日止,公司规章制度第9条考勤管理部分规定:“管理人员每周周一至周五为工作日,周六为培训日。”实际履行期间,公司均安排包括曹秀莲在内的管理人员每周六进行培训,并安排专人对培训情况进行检查。

2017年7月30日曹秀莲以“现由于自身能力原因,申请辞职”,并向公司提交了申请书。得到公司同意。2018年5月7日,曹秀莲申请仲裁:1.要求公司支付解除劳动合同的经济补偿金10600元;2.支付2015年11月至

2017年11月28日休息日加班工资35880元。仲裁委裁决:自本裁决生效之日起10日内,被申请人向申请人支付2015年11月至2017年11月周六加班工资35880元。曹秀莲与公司均不服,向法院提起诉讼。

法院审理认为,关于原告要求被告支付解除劳动合同的经济补偿金的诉讼请求,因原告系个人原因向被告提出辞职,不符合《劳动合同法》关于用人单位向劳动者支付经济补偿金的法律规定,故对于原告的该项诉讼请求不予支持。

关于原告要求支付2015年11月至2017年11月28日期间周六参加培训加班工资的诉讼请求,法院认为,原、被告签订的劳动合同中约定周六为培训日,原告属于管理人员,适用该规定。但是,因培训系公司为提高员工专

业能力,更好的为公司创造价值,属于正常工作的延伸,应认定为加班并支付加班工资,现被告安排原告周六加班但未依法支付加班费,故对于原告的该项诉讼请求应当予以支持。现原告认可仲裁裁决确定的被告应支付周六加班工资35880元结果及金额,且该数额低于依据法院确定的应发工资数额及周六加班天数计算的加班工资金额,对于该项仲裁裁决予以确认。据此,法院判决:被告公司于本判决生效之日起10日内支付原告曹秀莲2015年11月至2017年11月周六加班工资35880元。

法院判决后公司不报提起上诉,近日,二审法院终审驳回公司上诉,维持原判。

## 【评析】

当下,一些企业为减少成

本,以培训为方式占用劳动者休息时间,还将休息日组织培训“无需要支付加班费”等约定载入劳动合同之中,以此来规避支付加班费义务。然而,根据《劳动合同法》等法律法规规定,休息日安排劳动者加班支付加班费是法律强制性规定,即便劳动者在合同上签字同意,也不能免除用人单位必须支付劳动者加班费的法定义务。

本案中,公司安排员工在周末休息时间进行培训,不是员工自行主动报名参加,培训内容也和工作相关,目的是提高员工的工作能力和专业素养,便于更好地为公司创造价值,属于正常工作的延伸,符合劳动者休息日加班工作特征,公司应当依法支付加班工资。

杨学友 检察官

# 公司暂时没有新业务 撤开工会搞裁员违法

编辑同志:

因为受季节影响,我们所在的公司进入了生产淡季,暂时没有新的业务。为了减轻经济负担,节省开支,公司没有听取工会或者职工意见,即进行了较大规模的裁员,准备在下一个旺季到来时再重新招工,公司还表示,对被裁员的员工将优先录用。虽然我们对此强烈反对,但公司依然我行我素。

请问:公司的做法对吗?

读者:梁晓琴等31人

梁晓琴等读者:

公司的做法是错误的。裁员是指用人单位在法定的特定期间依法进行的集中辞退员工,裁减富余人员的行为。

《劳动法》第二十七条规定:“用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难,确需裁减人员的,应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况,听取工会或者职工的意见,经向劳动行政部门报告后,可以裁减人员。用人单位依据本条规定裁减人员,在六个月内录用人员的,应当优先录用被裁减的人员。”

《劳动合同法》第四十一条第一款也指出:“有下列情形之一,需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的,用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况,听取工会或者职工的意见后,裁减人员方案经向劳动行政部门报告,可以裁减人员:(一)依照企业破产法规定进行重整的;(二)生产经营发生严重困难的;(三)企业转产、重大技术革新或者经营方式调整,经变更劳动合同后,仍需裁减人员的;(四)其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行的。”

上述规定表明,用人单位合法裁员不仅要符合法定事由,而且要履行相应程序。本案情形恰恰与之相反:一方面,只是公司暂无新业务,并不等于“生产经营状况发生严重困难”或“客观经济情况发生重大变化”,确实需要裁减人员,同时也不在情形之列;另一方面,公司根本没有听取工会或者职工的意见。

正因为公司的“裁员”行为违法,所以,在其拒不改正错误行为时,你们有权要求其依据《劳动合同法》第八十七条之规定承担责任,即:“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”也就是说,公司应当按照你们在公司工作的年限加倍支付经济补偿。经济补偿的计算标准是:员工每工作满一年支付一个月的工资。工作六个月以上不满一年的,按一年计算。不满六个月的,支付一个月的工资。

廖春梅 法官

# 幼儿园里遇伤害,赔偿责任谁承担?

幼儿园是儿童健康成长的重要驿站。虽然法律法规对幼儿教育和管理有非常明确的规定,但当幼儿被伤害时由谁承担赔偿责任常常引发争议。以下4个案例,分别对不同情况下的责任承担进行了明确的区分。

## 【案例1】 儿童被同伴戳伤眼睛 幼儿园承担管理责任

小强与小明均系3周岁儿童,2018年春进入林女士开办的个体幼儿园。同年11月21日下午3时许,小强在教室里玩耍时不慎用铅笔戳到小明的右眼,导致小明右眼受伤。双方家长分别于事发当日下午3时、次日早上才得知情况。

之后,小明住院治疗,花费4万元医疗费,仍落下八级伤残。然而,三方未能就赔偿事宜协商一致,小明的父母只得将小强及其父母、幼儿园告上法庭。法院审理后判决:幼儿园和小强的监护人各承担50%的赔偿责任,各赔偿小明及其家属8万余元。

## 【评析】

小强用铅笔戳伤小明眼睛,小强作为伤害行为的实施者应承担赔偿责任,因小强系无民事行为能力人,故应由其父母承担侵权责任。小明、小强均为无民事行为能力人,其在幼儿园学习、生活期间,幼儿园对其负有教育、管理、保护的义务。而且,该注意及防止

义务应较大龄儿童有所加重。然而,在事故发生时,该幼儿园并没有及时制止、通知其家长,表明其在履行管理职责中存在过错,因其未能尽到教育管理职责,故应承担相应的过错责任。

## 【案例2】 托管所外玩耍摔伤 托管所承担过错责任

朱某未经工商登记即在家中开办托管所,在中午将放学的小学生接到托管所并为其提供午饭,饭后再安排其活动或者休息,直到下午上课前将其送回学校。为了方便,沈女士将其8岁的儿子小宇交给朱某托管,并交托管费2300元。

2017年12月20日11点30分左右,小宇饭后在无人看护的情况下到楼下玩耍不慎摔伤,经诊断为左肱骨髁上骨折。此后,小宇先后8次到院治疗,花费10294.1元。经鉴定构成十级伤残。

## 【评析】

《侵权责任法》第38条规定:“无民事行为能力人在幼儿园、学校或者其他教育机构学习、生活期间受到人身损害的,幼儿园、学校或者其他教育机构应当承担赔偿责任,但能够证明尽到教育、管理职责的,不承担责任。”本案中,小宇刚满8周岁,属于无民事行为能力人,在托管班里受到人身损害。朱某作为小宇的临时监护人,负有保护小宇

人身、财产和其他合法权益的责任与义务,而其在无人看护的情况下摔伤,托管所应对此损害承担主要赔偿责任。

## 【案例3】 “熊孩子”被老师打伤 幼儿园承担全部责任

4周岁半的明明是个非常淘气的“熊孩子”,经常惹老师生气,之前也曾因为上课不听讲被老师打过,但并不严重,家长也没当回事。

“为了教育孩子,老师打一下两下也无所谓。”明明家长说,2019年11月的一天,明明在课后将教学挂图踩坏,老师一气之下打明明的屁股时致其摔伤,明明因此住院治疗花费医疗费6300余元。事后调解时,幼儿园提出明明有错在先,应减轻其赔偿责任。

## 【评析】

《义务教育法》《未成年人保护法》均明文规定不得体罚殴打学生。依照《学生伤害事故处理办法》第9条规定,“学校教师或者其他工作人员体罚或者变相体罚学生,或者在履行职责过程中违反职业道德或者其他有关规定”造成学生伤害的,学校应当依法承担相应责任。本案中,尽管明明过于淘气,但其系无民事行为能力人,即便其存在过错,也不能减轻幼儿园的损害赔偿责任。此外,学校还应根据《教师法》第37条规定,对殴打

明明的老师给予行政处分或者解聘。

## 【案例4】 幼儿乘坐校车受伤 学校应当先行赔付

晶晶系周老师开办的个体幼儿园舞蹈班学生。幼儿园为方便家长及儿童上下学,雇用张某的校车统一接送学生。学生每月额外支付通勤费200元。

2019年9月1日17时07分许,晶晶乘从校车回家途中,司机为躲避横穿马路的行人急刹车,导致晶晶在车厢内摔成重伤,因治病花费医疗费9100余元。经交警部门认定,行人与司机对事故的发生负同等责任。事后,幼儿园提出,因司机采取措施不当应由其承担50%责任,剩下的一半由行人承担,而幼儿园无责任不承担。

## 【评析】

本案属于侵权纠纷与服务合同纠纷竞合,晶晶即可以服务合同纠纷要求幼儿园承担赔偿责任,也可以侵权纠纷要求司机、行人共同承担赔偿责任。因为,晶晶每月交纳200元通勤费,学校负责接送其上下学,双方之间形成了服务合同关系,学校有义务保障其安全。而学校未能尽到其应尽义务,故应承担全部损害赔偿责任。当然,学校赔偿后可向司机及行人行使追偿权。

杨学友 检察官

·广告·

# 婚前被继承人去世,婚后分得的遗产属于夫妻共同财产吗?

## 案情介绍:

周先生的母亲在周先生结婚前去世,其母亲名下有20万元银行五年定期国债。但是由于周先生母亲去世时,该存款还差一年尚未到期,所以周先生与他的父亲没有到银行将这笔钱取出来。周先生结婚后,存款到期,到期后,周先生的父亲通过书面形式放弃了10万元的应继承份额。周先生与妻子结婚两年后因感情不和要离婚,妻子提出20万元存款是婚后夫妻共同财产要求平分,

周先生认为这是他的婚前财产,双方僵持不下,周先生特来天通苑南法律服务站咨询:婚前被继承人去世,婚后得到的这笔存款属于夫妻共同财产吗?

## 法律分析:

虽然周先生婚后才开始分割遗产,婚后才取得对遗产的占有,但根据《中华人民共和国继承法》第二条规定:“继承从被继承人死亡时开始。从被继承人死亡时,作为继承人就已经取得遗产的所有权。”即周先生获得的遗产份额从

被继承人死亡时就已经存在,对于周先生应得的10万元,因为发生在结婚之前,所以属于周先生的婚前个人财产。根据《最高人民法院关于贯彻执行〈中华人民共和国继承法〉若干问题的意见》第51条“放弃继承的效力,追溯到继承开始的时间”之规定,周先生的父亲作为继承人虽然是在周先生结婚后表示放弃继承的权利,但是放弃继承的效力应当追溯到周先生的母亲去世之时。也就是说,周先生的父亲在其母亲去世之时便放弃了继承,周先生在继承开

始之时便享有了继承存款全部份额的权利。因此,周先生的父亲在周先生婚后才放弃的10万元这部分继承份额,也不属于周先生婚后与其妻子的共同财产,而是周先生的婚前个人财产。



昌平区司法局