

哪些情形下劳动者可索要加班工资?

按照《劳动法》《劳动合同法》等法律法规规定,用人单位应当保障劳动者休息休假的权利。如果用人单位因工作需要占用劳动者休息休假的时间,应当向其支付高于正常工作时间的工资报酬。然而,有些单位为了减少用人成本,采取将加班说成值班、利用休息日进行培训,或通过合同约定、劳动者承诺等形式,让劳动者虽有更多的付出却得不到相应的待遇。对于这种侵害劳动者合法权益的现象,劳动者不仅可以大胆说“不”,而且有权要求用人单位依法给付加班费用。以下案例对此类问题作出了详细的法律分析。

【案例1】 以值班为名掩盖加班之实,应当给付加班工资

李旭于2020年4月入职公司担任产品运营职务,双方在劳动合同中约定实行8小时工作制,但是,按照公司《假期社群官方账号值班表》安排,他每逢双休日及法定节假日均需到公司值班。值班期间,他的主要工作是在微信群里回复客户咨询及购销业务等问题。因3年来公司从未支付过加班费,他提出辞职并要求给付加班费用。而公司以值班不属于加班,且其值班期间仅仅负责客户群中偶尔提出的业务问题的回复,亦不应定性为加班,故不同意其请求。本案历经仲裁、诉讼,法院最终判令公司支付李旭加班费3万元。

【评析】

现实中,一些用人单位为规避向劳动者支付加班费,往往以值班的形式来否定加班。而劳动者在被单位安排值班时是否属于加班,应当看其在相应期间从事什么样的工作。一般来说,值班是指单位因安全、消防、假日等需要,临时安排或根据制度安排劳动者从事与本职无关联的工作,主要负责值班期间紧急情况处置、接听电话等。本案中,公司安排李旭值班时,并非只让他从事保障消防、安全等工作,而是在微信群里回复客户咨询及购销业务等,这些工作属于公司生产经营的内容。因此,法院认定李旭在双休日及法定假日从事的工作为加班,公司应当向其给付加班工资。

【案例2】 休息日安排职工进行培训,应当给付加班工资

顾春紫在一家幼儿园从事幼

师工作。为提高幼教管理水平,该幼儿园在近半年时间内经常利用双休日安排包括顾春紫在内的职工培训达30多次。顾春紫认为,这样的培训占用了职工的休息时间,在性质上属于加班,幼儿园应当向其支付加班工资。可是,幼儿园以顾春紫自愿参加培训并非受到强制要求为由予以拒绝。经顾春紫申请,劳动争议仲裁机构结合双方提交的《职工培训合同》《培训签到表》等证据,裁决幼儿园支付顾春紫加班费21581.61元。幼儿园不服该裁决诉至法院,但未能得到支持。

【评析】

用人单位利用业余时间或休息日对职工进行业务培训是否属于加班?这主要从以下三个方面进行考量:一是该培训是不是用人单位要求的;二是培训的内容是否体现用人单位的意愿,即用人单位为了生产经营的需要;三是培训时间是不是在标准工作时间之外。如果回答是肯定的,那就应当认定为加班。

本案中,幼儿园主张顾春紫系个人自愿参加其组织专业技术培训,而非其安排或要求她这样做的,但其提交的《职工培训合同》载明系由幼儿园指派顾春紫参加此培训,且幼儿园不能提交顾春紫个人申请参加相应培训的证据。根据《培训签到表》,可以认定顾春紫在工作期间的休息日参加培训30余次的事实,故应认定其参加的培训活动属于加班,组织其培训的幼儿园应当依法向其支付加班工资。

【案例3】 职工承诺放弃加班待遇,亦需给付加班工资

孙立先是一家公司的保安员,其主要工作内容是在办公大楼内指引、联系、接待外来人员及信件分发。入职时,他按照公

司要求签署了一份《志愿服务申请书》,承诺自愿放弃工伤、法定节假日加班、带薪休假日加班以及日常加班的经济待遇。双方对实行什么样的工时制度也未约定,但实际工作方式为每天上班时间12小时,没有休息日,如休息需向公司提出申请。双方劳动合同于2023年11月1日到期时,孙立先主动辞职并要求公司支付延长工作时间及双休日加班工资。本案经劳动争议仲裁、诉讼,法院于近日判令公司支付其加班工资18866.83元。

【评析】

对加班工资,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。按照《劳动法》等法律法规规定,用人单位安排加班的,应当按照国家规定向劳动者支付加班费用。本案中,公司提交的考勤表显示,孙立先在2021年1月1日至2023年3月13日期间无缺勤天数,每天实际上班时间为12小时,其工作时间远远超过法律规定的规定,存在延时及休息日、节假日加班的事实。因此,公司应按法律规定向其支付加班工资。

至于公司以孙立先有自愿放弃加班费等承诺为由主张无需支付加班费,因该承诺免除了公司的法定责任、排除了劳动者的权利,且违反法律、行政法规强制性规定,故不具有法律效力。鉴于公司系以违法方式要求职工对加班费等合法权益作出放弃的承诺,并要求职工兑现该承诺,其请求当然不会得到法律的支持。

【案例4】 合同约定劳动定额包含加班,也应支付加班工资

李莹自2012年4月25日起在某医院从事收费员岗位工作。双方签订的劳动合同约定,其平均

每日工作时间为8小时,累计每周不超过44小时。考虑到医院的行业管理特性,李莹同意将加班工资、休息日和法定节假日上班工资等合并计入劳动定额中,不再由院方另行发放。

如此一来,李莹每天上班均不低于8小时,每周上班6天。期间,每周星期六或星期日,李莹需轮换上班一天。即使遇到法定节假日,她也需要上班。2024年3月,李莹离职后要求医院支付此前的加班工资,医院则以双方有约在先,且医院属于特殊行业、执行特殊工时制为由予以拒绝。经李莹申请劳动争议仲裁并提起诉讼,法院最终判令医院支付李莹加班费15850元。

【评析】

按照《劳动法》规定,用人单位应当严格执行劳动定额标准,不得变相强迫劳动者加班。用人单位安排劳动者加班的,应当向劳动者支付加班费。本案中,李莹在医院每周上班6天,医院从未安排她补休或另行支付加班工资。虽然双方在劳动合同中约定“工作时间执行不定时工时制;因行业和生产特殊性,加班工资、休息日和法定节假日上班工资等合并计入劳动定额中,不再另行发放”,但医院对其所在岗位实行不定时工作制未报经市级以上劳动保障行政部门批准,属于违法。

从另外角度看,医院要求李莹周六或周日上班并约定不另行支付加班费或安排补休,该情形属于变相强迫劳动者加班、免除用人单位支付加班费或安排补休的法定责任、排除劳动者权利,因此,该约定无效,不具有法律约束力。在此前提下,法院判令医院依法向李莹支付休息日加班工资是正确的。

(本文当事人均为化名)
杨学友 检察官

乘通勤车时突然发病 职工死亡能认定工伤吗?

编辑同志:

我丈夫所在公司为方便职工,专门购置几辆通勤车供职工上下班使用。一周前,我丈夫在乘车上班途中突发疾病,并经医院抢救无效而在17小时后死亡。

请问:我丈夫能否享受工伤待遇?

读者:李彤彤

李彤彤读者:

你丈夫不能享受工伤待遇。

一方面,你丈夫的情形不构成工伤。

《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……”

上述规定表明,认定工伤必须符合劳动者系在工作时间、工作场所、因工作原因受到伤害三个要素。而你丈夫的情形,显然不在工作时间,也不是因为工作原因。同时,公司为方便职工上下班而提供通勤车,是给予职工的一种福利待遇,职工可以选择乘坐通勤车,也可选择自行上下班。正如职工自行上下班期间不能作为工作岗位的合理延伸一样,乘坐通勤车上下班期间同样不能作为工作岗位的延伸。也就是说,你丈夫的情形不符合工伤的构成要素。

另一方面,你丈夫的情形不能视同工伤。

《工伤保险条例》第十五条规定:“职工有下列情形之一的,视同工伤:(一)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……”

人力资源和社会保障部《关于如何理解48小时内抢救无效死亡视同工伤的复函》指出:“对条例第十五条第(一)项视同工伤的理解和适用,应当严格按照工作时间、工作岗位、突发疾病、径直送医院抢救等四要件并重,具有同时性、连贯性来掌握,具体情形主要包括:(一)职工在工作时间和工作岗位突发疾病当场死亡;(二)职工在工作时间和工作岗位突发疾病,且情况紧急,直接送医院或医疗机构抢救并在48小时内死亡等。至于其他情形,如虽在工作时间、工作岗位发病或者自感不适,但未送医院抢救而是回家休息,48小时内死亡的,不应视同工伤。”

本案中,你丈夫的情形只符合突发疾病、径直送医院抢救其在48小时内死亡的要件,而不具备工作时间、工作岗位的要件,因此,其突发疾病死亡不能视同为工伤。

廖春梅 法官

张兆利 律师

未成年人自愿文身,店家应否担责?

读者冯丽丽(化名)向本报反映说,她的儿子今年13周岁。前几天,她的儿子自己来到葛某经营的美容店对自己的手臂进行了文身。她发现后,要求葛某对其儿子的文身予以清洗并承担相关费用,但对方以文身系孩子自愿为由予以拒绝。

她想知道:美容店的做法是否存在过错?

法律分析

文身实质上是在人体皮肤上刻字或者绘制图案,属于对身体的侵入式动作,具有易感染、难复原、就业受限、易被标签化等特质。给未成年人文身,不仅影

响未成年人身体健康,还可能使未成年人在入学、参军、就业等过程中受限,侵害未成年人的健康权、发展权、受保护权以及社会参与权等多项权利。

《民法典》第19条规定,8周岁以上的未成年人为限制民事行为能力人,实施民事法律行为由其法定代理人代理或者经其法定代理人同意、追认。但是,可以独立实施纯获利益的民事法律行为或者与其年龄、智力相适应的民事法律行为。然而,未成年人文身的行为与其年龄、智力不相适应,也不属于“纯获利益的民事法律行为”。因此,给未成年人文身,不仅需要其本人同

意,还需要征得其法定代理人的同意、追认后才有民事法律效力。

同时,国务院未成年人保护工作领导小组办公室印发的《未成年人文身治理工作办法》第2条至5条还规定,未成年人的父母或者其他监护人应当依法履行监护职责,教育引导未成年人进行有益身心健康的活动,对未成年人产生文身动机和行为的,应当及时劝阻,不得放任未成年人文身。任何企业、组织和个人不得向未成年人提供文身服务,不得胁迫、引诱、教唆未成年人文身。文身服务提供者应当在显著位置标明不向未成年人

提供服务;对难以判明是否是成年人的,应当要求其出示身份证件。

根据上述规定,冯丽丽的儿子年仅13周岁,属于限制民事行为能力人,以其年龄、智力状况、社会经验等尚不能判断文身行为对自己身体和人格利益带来的损害和负面影响,且事后其作为法定代理人未予追认,故经营者应当依法退还价款。另一方面,美容店在未准确核实年龄身份的情况下,为孩子进行手臂文身,未尽到审慎注意义务,存在一定过错,还应当承担相应的侵权责任。