

# 工作与休息界限不清，加班工资支付不能含糊

尽管法律法规已对延长工作时间应当向劳动者支付加班工资作出明确规定，但仍有一些用人单位为减少用工成本而模糊工作与休息的界限，并以此规避加班工资的支付，侵害劳动者的合法权益。以下案例表明，只要延长劳动者工作时间，用人单位应依法向其支付加班工资。

## 【案例1】通过网络进行加班，应 当支付加班工资

孙宇在一家快递公司从事销售类岗位工作。工作期间，他每天下班后和节假日均通过公司内部网上通讯工具处理工作任务，而公司从未向他支付加班工资。2024年11月9日，双方解除劳动关系。此后，孙宇申请劳动争议仲裁，要求公司支付加班工资64826元。根据双方提交的证据，仲裁机构确认孙宇加班时长约为37天，遂裁决公司向孙宇支付加班工资11287元。

## 【评析】

所谓隐形加班是指劳动者在非工作场所、非标准工作时间，通过微信、钉钉等网络通讯工具处理工作任务。这种加班因未经过申请与审批程序，劳动者事后主张加班工资难度很大。但是，根据最高人民法院的有关文件和相关判例可知，隐形加班的认定

标准已明确为“付出实质性劳动，明显占用时间和具有周期性和固定性”等特征。因此，只要符合此类加班情形，用人单位就应当支付加班工资。本案的裁决结果，即是这种规定情形的体现。

## 【案例2】

虽已支付加班补贴，亦不能替代加班工资

2017年3月1日，安莹入职一家汽车销售有限公司并担任理赔主管职务。2024年10月20日，安莹以公司未支付加班工资为由向公司提交《被迫解除劳动关系通知书》。此后，她通过仲裁及诉讼要求公司给付6年半加班工资172957元及经济补偿金。为支持自己的主张，她提供了微信聊天记录及部分工作交接文件证明存在加班情形。公司虽认可安莹确有加班之事实，但主张每月已向她发放800元加班补贴，因此，不应再支付加班费用。法院经审理查实公司支付的加班补贴未能达到安莹加班后应当获取的加班工资标准，遂依据安莹的加班时长及工资标准计算后，判决公司支付安莹加班工资30000元、解除劳动合同经济补偿金39756.50元。

## 【评析】

劳动者利用微信等社交媒体开展工作的情形，需要结合微信工作沟通内容及周期和频率综合判断是否明显占用其休息时间。本案中，安莹提供的微信聊天记录内容及其岗位职责显示，其在部分工作日下班时间、周末以及法定节假日利用微信开展工作，且呈现出周期性和固定性的特点。对此，公司虽表示每月向安莹发放800元加班补贴，但该加班补贴系公司设立的一项福利，不能替代公司应当依法支付加班工资的义务。况且，经法院查

实，公司每月支付的加班补贴金额远低于安莹加班时长应获取的加班工资金额。在此情况下，法院判令公司向安莹支付相应的加班费用是正确的。

## 【案例3】

占用休息时间开会，应 当支付加班工资

马义博系公司机械工程师。该公司每周六上午都通过腾讯会议模式在线上开会，会议的主要内容是每位职工对上一周的工作进行总结汇报。时间一般从上午9点开始到11点半结束，有时延长到中午12点多。但是，公司从未向职工支付加班工资。2024年6月1日，马义博在自己的劳动合同到期时主动提出辞职，并向公司主张支付加班费14390.79元。其中包括开会加班的加班工资及周末加班工资等。公司则认为，视频会议通过线上召开，马义博持有手机即可参会，这样对职工身处的地点、环境没有强制要求，不能等同于加班。但是，本案经劳动争议仲裁和诉讼，法院最终判决公司支付马义博加班工资90000余元。

## 【评析】

《劳动合同法》第31条规定，用人单位应严格执行劳动定额标准，不得强迫或变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班，应按照国家有关规定向劳动者支付加班费。本案中，马义博在休息日参加公司固定性线上汇报会，并非个人自愿性质，属于职工工作的一部分。该线上会议具有明显的周期性和固定性特点，占用了劳动者休息时间，对劳动者周末休息权亦产生影响。法院认为，公司安排马义博等职工在周末线上开会属于延长劳动者的工时，增加其额外的工作量，应当认定为加班，故判决支持马义博的主张。

## 【案例4】

有证据证明加班事实并 与主管沟通，虽未经审批亦 应支付加班工资

2022年5月25日，王健平入职公司从事技术经理工作。公司《员工手册》第16条规定：职工加班需提前半天在OA系统中提交加班申请，经部门负责人审核，职工所属中心负责人审批，人事部备案，方可按加班计算。未经批准而擅自加班的，公司不予认可。然而，在实际工作期间，因工作量大，时间紧、任务重等原因，王健平在每天的8小时内根本无法完成工作任务。无奈，他不得不延长工作时间，并且放弃双休日休息时间进行加班。2024年底，双方解除劳动关系时因加班费支付问题引发争议。诉讼中，根据王健平提交的加班时的打卡记录截图、打卡时间表及录屏视频，加班时与公司部门主管沟通工作微信聊天记录截图等证据，法院判令公司向王健平支付平日延时及休息日加班工资90000余元。

## 【评析】

最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第四十二条规定：劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。本案中，王健平在加班时虽然未经过申请、审批程序，但确实因其工作量大，时间紧、任务重，只好延长工时来完成。况且，从王健平提交的证据来看，其加班期间与公司部门主管沟通工作事宜，公司对其加班完全予以认可和接受。既然劳动者确实为公司工作放弃个人休息时间，并得到公司的认可与支持，那就应当向其支付相应的加班费用。

(本文人物系化名)  
杨学友 检察官

车辆被撞找不到肇事者  
可以向停车场索赔

## 编辑同志：

不久前的一天，我开车进市区办事，将私家车停放在N公司管理的收费停车场。该停车场入口设有闸机，可自动识别车辆号牌并抬杆放行，且入场后有专人指挥、引导车辆驶入停车位。取车时，我发现自己的车被撞坏，遂立即报警并联系保险公司，但因停车场内部监控设备出现故障，我的车辆也未装行车记录仪，交警部门无法查找到肇事车辆。

请问：在这种情况下，我的修车损失应当由谁负责赔偿？

读者：代守良（化名）

## 代守良读者：

N公司应当赔偿你的修车损失。理由如下：  
一方面，你与该公司之间形成了保管合同关系。

《民法典》第八百八十八条第一款规定：“保管合同是保管人保管寄存人交付的保管物，并返还该物的合同。”第八百九十条规定：“保管合同自保管物交付时成立，但是当事人另有约定的除外。”保管合同既可以是有偿合同，也可以是无偿合同。本案中，停车场为收费停车场，专门从事有偿停车服务。你驾驶车辆进入停车场后，N公司作为停车场管理人，利用自动闸机记录车辆号牌，车主按照管理人员指示停车，取车时凭借设备自动核对后进行缴费结算并允许车辆离场。在这种模式下，可以认定你驾车进入停车场后，停车场即实际控制了该车辆。你锁车离开，即可视为将车辆交付于停车场保管。因此，双方之间已经形成保管合同关系，且为有偿合同。

另一方面，在保管物毁灭的情况下，保管人应承担责任。

《民法典》第八百九十七条规定：“保管期内，因保管人保管不善造成保管物毁损、灭失的，保管人应当承担赔偿责任。但是，无偿保管人证明自己没有故意或者重大过失的，不承担赔偿责任。”由此可见，保管人应当对保管物尽到妥善保管的义务。在有偿的情况下，无论保管人是故意还是过失，保管人都应当对保管物的毁损、灭失负责。本案中，N公司作为保管人，在保管期间，其应当尽到妥善保管停放车辆的义务，避免保管物受损。同时，因其疏于对停车场内监控设备的维护，导致你无法查找肇事者。因此，N公司应当对因其保管不善造成你车辆受损承担赔偿责任。

另外，如今的机动车保险合同中通常都会约定：“发生保险事故时，应当由第三者负责赔偿且确实无法找到第三者的，实行30%的绝对免赔率。”因此，如果你的车辆保险合同中有这样的约定，那么，你就可以要求保险公司赔付70%的修车费，然后再向N公司索赔剩余的损失。

潘家永 律师

# 工伤事发后用人单位补缴社保，工伤待遇向谁主张？

## 案情简介

戴某系一家电器公司职工。2023年3月，戴某在公司搬货时摔倒，经人社局认定为工伤。同年6月，公司为戴某补缴了2023年2月、3月、4月的社会保险费及滞纳金。此后，公司向社保中心申请支付戴某因工伤产生的一次性伤残补助金。社保中心认为，戴某发生工伤时单位社保费处于欠费状态，不符合支付条件，遂作出不予支付工伤保险待遇的决定。公司不服该决定，将社保中心诉至法院，请求撤销不予支付决定。

庭审中，公司述称，社保费用缴纳中断系客观原因导致，公司主观上并无欠费的故意，且公司及时补缴了社保费用和滞纳金，社保中心应当向戴某支付工伤保险待遇。

## 法院判决

《社会保险法》第六十条规定：“用人单位应当自行申报、

按时足额缴纳社会保险费，非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免……”《工伤保险条例》第六十二条规定：“……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发生工伤的，由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……”

法院认为，用人单位依照《工伤保险条例》规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险后中断缴费期间，职工发生工伤的，该工伤职工的各项工伤保险待遇，应由用人单位按照《工伤保险条例》规定的项目和标准支付费用。

经查，自2019年12月起，公司开始为戴某缴纳社会保险费用。2023年3月，戴某发生工伤，当时公司社保费缴纳情况属于欠

费状态。公司虽于同年6月补缴了3月的社保费用，但根据上述法律规定，中断缴费期间，职工发生工伤的，应由用人单位支付相关工伤保险待遇。因此，法院认为，社保中心作出的不予支付工伤保险待遇决定并无不当。

对于公司提出的案涉社会保险费用中断系因不可抗力导致且其已经及时补缴相关费用的主张，法院认为，根据当地人社公共服务平台人员缴费信息查询，2023年3月公司为戴某补缴了2023年1月的社保费用，但不存在因不可抗力导致不能正常缴费的情形。同时，根据缴费系统显示，公司多次以补缴的形式为戴某缴纳社保。因此，对于公司该项主张不予采信。

综上，法院判决驳回公司的诉讼请求。公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

## 法律评析

本案中，公司的行为属于典

型的“先伤后保”。该情形通常指劳动者发生工伤后，用人单位为规避赔偿而补缴所欠工伤保险费用的情况。

对此，法律明确规定，用人单位应当按时、足额缴纳职工的社会保险费，非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免。用人单位未及时缴纳或多次补缴往往抱有“不以为然”“侥幸过关”的心态，但法律底线不容突破，用人单位应依法自行承担相应的赔偿责任。

为更好保护劳动者权益，“先伤后保”的情形并不影响工伤认定，人社部门仍将以《工伤保险条例》中认定工伤或视同工伤的规定为依据来对职工工伤情况进行认定。在认定为工伤后，若出现因用人单位未缴、断缴工伤保险费而导致社保中心不予支付的情形，劳动者可以通过民事诉讼等途径向用人单位主张工伤保险待遇的支付。

刘涛 律师