

用人单位不得要求劳动者无条件接受加班

法院:合规与协商才是正确做法

□本报记者 赵新政

因加班问题与公司发生争议后，王衡（化名）说，公司部门主管经常在下班时间通过微信群发加班通知，他收不到该通知便无法加班，该情形不属于拒绝加班。而公司以他多次拒绝加班、构成严重违纪为由将其解聘，属于违法。

公司辩称，王衡提交的微信群聊天记录虽显示部门主管是在下班时间群发加班通知，但此时全体职工仍在岗位，等待吃完公司提供的晚餐才离开。在这个时间下发通知，人人都能收到。多年来，每天在微信群里通知晚上是否加班，已经成为职工每天必须查看的工作内容，也是公司的惯例，王衡不可能存在漏查情形。因此，不同意王衡的索赔请求。

法院认为，休息权、健康权是劳动者的合法权益。公司以劳动合同约定及管理制度规定为由，要求王衡在法定情形以外无条件服从延长工作时间的安排，违反法律规定且损害王衡的权利。对此，王衡有权予以拒绝。而公司以王衡不服从安排，不配合加班为由，对其进行纪律处分并将其解聘，缺乏事实与法律依据。6月3日，二审法院判决支持王衡的主张。

职工未按要求加班 公司解除劳动合同

2019年8月19日，王衡入职公司担任制造部模具师傅。双方在劳动合同中约定，其工资构成为固定工资8500元/月，包含基本工资+岗位津贴+加班工资+职工福利。期间，王衡需要通过指纹打卡考勤，工作时间为上午8点至12点，13点30分至17点30分，每周休息1天，加班则听从公司安排。

2023年5月10日，公司作出《警告通知书》《一般违纪行为通告》，其中《警告通知书》载明：“制造部王衡，警告日期2023/5/10，警告次数1，属一般违纪行为。兹有王衡在2023年5月9日拒不服从管理工作安排，构成《员工手册》中的‘消极怠工、不服从管理’和‘不服从工

作分配、安排’行为。现给予书面警告，希望纠此行为，否则将受到进一步的纪律处分。下方职工签名处手写‘拒签已快递到家’。”

2024年3月1日，公司作出《警告通知书》《较重违纪行为通告》，其中《警告通知书》载明：“制造部王衡，警告日期2024/3/1，警告次数2，属较重违纪行为。兹有王衡在2024年2月28日至2月29日拒不服从工作安排配合生产加班，未能履行工作职责。其行为构成《员工手册》中的‘消极怠工、不服从管理’和‘不服从工作分配、安排’行为。在2023年5月9日也因‘拒不服从管理工作安排’记‘一般违纪行为’，此行为在一年内达到2次，已经严重影响到公司正常生产运营。现对其此次行为记‘较重违纪行为’，如下次再记过将按照‘严重违纪行为’直接解除劳动合同。下方职工签名处空白。”

2024年3月2日，公司作出《警告通知书》《严重违纪行为通告》《解除劳动合同通知书》。《警告通知书》载明：“制造部王衡，警告日期2024/3/2，警告次数3，属严重违纪行为。兹有王衡在2024年3月1日拒不服从工作安排配合生产加班，且公司已在2024年3月1日发出‘较重违纪通告’后拒不改正，未能履行工作职责。其行为构成‘严重违反公司规章制度’。现对其记‘严重违纪行为’，直接解除劳动合同。下方职工本人签名处手写‘拒签’，证明人签名处有签名。”《解除劳动合同通知书》载明：“经公司核查确认，您存在严重违反规章制度行为，现决定解除您的劳动合同。”

王衡不服公司解聘决定，向劳动争议仲裁机构提出申请。经审理，仲裁裁决公司向王衡支付违法解除劳动合同赔偿金95677元。

公司主张职工违约 职工否认存在违纪

公司不服裁决，向一审法院诉称，其系制造业，行业性质决定其需要经常安排职工加班，故

招聘时和签署劳动合同之前都会就加班事宜与劳动者进行事先协商。法律并不禁止用人单位对用工过程中可能存在的特殊情形与劳动者事先进行协商和约定。况且，制造业因生产需要经常性加班是行业普遍现象。双方劳动合同中有关加班的约定合法有效。基于此约定，王衡有服从公司延长工作时间安排的义务。在未提前向公司请假并获得同意的情况下，王衡无权拒绝公司的加班安排。仲裁机构认为王衡可以拒绝加班，违反了劳动合同的约定，认定有误。

公司主张，其与王衡在劳动合同中约定，公司因生产经营需要可以安排王衡加班，王衡应予以配合和服从。这说明公司已就加班事宜与王衡进行了充分协商。王衡经过充分的考虑后同意接受公司加班安排。在此情况下，仲裁机构认为公司未举证证明与王衡协商存在事实认定错误。

此外，公司表示双方在劳动合同中对加班问题进行了协商、约定。劳动合同的签署过程即协商过程，要求用人单位针对每次加班与劳动者重新协商不符合客观现实。公司每天会在微信群发加班通知，职工下班后处于待命状态。按照以往双方的习惯，所有职工都没有提出异议，也参与了加班。公司认为，上述过程也是协商过程。因双方对加班问题已达成一致意见，职工应当服从工作安排。在没有请假的情况下，王衡多次不服从工作安排，公司对其作出警告后才解除双方劳动关系是合法的。

王衡辩称，劳动合同及《员工手册》均写明正常工作时间是上午8点至12点，13点30分至17点30分。按照加班规定，如需加班，必须申请。公司在下班时间才发加班通知，他没有收到，不存在拒绝加班等违纪事实。

延时工作超越限度 职工有权予以拒绝

在案证据显示，双方约定王衡每周工作6天，每天工作8小

时，一审法院确认公司存在8小时工时之外延长工作时间加班的情况。

根据《劳动法》第41条规定，用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过1小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时，但是每月不得超过36小时。由此可见，劳动者可以拒绝延长工作时间。

本案中，公司确认其每天都在微信群里通知晚上是否加班，但无证据证明其通知加班存在《劳动法》第42条规定的不受第41条限制的特定情形，如发生自然灾害、事故或者因其他原因，需要紧急处理；生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，必须及时抢修等。因此，公司以王衡不加班、不服从管理为由与王衡解除劳动合同属于违法。据此，一审法院判决支持王衡的索赔请求。

公司不服一审法院判决提起上诉。二审法院认为，劳动者的休息权、健康权是劳动者合法、正当的权益。用人单位不得违法违规要求劳动者无条件接受加班。本案中，虽然双方签订的劳动合同约定公司有权安排王衡加班，王衡需要配合。但该约定属于概括性约定。因劳动合同履行期限较长，在履行过程中客观情况会发生变化，对于是否同意延时工作，公司仍应尊重王衡的权利。因此，公司以劳动合同约定及管理制度规定为由，要求王衡在法定情形以外，无条件服从其延长工作时间的安排，违反了法律的规定，损害了王衡的权利，王衡有权拒绝接受公司延时工作的安排。

鉴于公司以王衡不服从安排，不配合加班为由，对其进行纪律处分缺乏合法性。之后，公司又以累计处分次数达到解除劳动合同程度，对王衡作解聘处理缺乏事实与法律依据，二审法院确认公司解除王衡劳动合同的行为属于违法。据此，判决驳回公司上诉，维持原判。

的工资和停工留薪期工资。要求技术公司根据实际发放情况，补足其中的差额。

法律点评

停工留薪期工资待遇是法定的工伤保险待遇，工伤劳动者返岗后的工作，应视为额外的提供劳动。工伤劳动者系劳动法所保护的特别群体，是劳动法体系中相对普通劳动者更为弱势的群体，人民法院应当充分保护该类劳动者的权益，不应因为劳动者的额外劳动付出，而贬损其原有的法定的工伤待遇。

刘涛 律师

丈夫向女主播私赠钱款 妻子有权请求返还吗？

编辑同志：

我与杜某结婚已有10多年，双方对婚后所得财产的归属未作约定。由于如今夫妻感情一般，丈夫杜某就经常浏览社交平台，结识了好几位美女主播，并与其中的女主播王某加为微信好友。后来，两人发展为不正当关系，杜某频频向王某进行直播打赏，并通过微信转账等方式赠与她现金。经统计，杜某先后赠与王某钱款达10万元。

请问：对杜某擅自赠与王某的钱款，我有权要求她返还吗？

读者：李萍萍（化名）

李萍萍读者：

在婚姻关系存续期间，夫妻双方未选择其他财产制的情况下，则实行的是夫妻共同财产制，双方对夫妻共同财产不分份额地共同享有所有权，包括占有、使用、收益和处分的权能，除基于夫妻日常生活需要外，任何一方都无权擅自对夫妻共同财产作出重要处理决定，否则无效。

《民法典》第一千零四十三条规定，夫妻应当互相忠实，互相尊重，互相关爱。《民法典》第一百五十七条规定：“民事法律行为无效、被撤销或者确定不发生效力后，行为人因该行为取得的财产，应当予以返还；不能返还或者没有必要返还的，应当折价补偿。有过错的一方应当赔偿对方由此所受到的损失；各方都有过错的，应当各自承担相应的责任。……”《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（二）》第七条第一款规定：“夫妻一方为重婚、与他人同居以及其他违反夫妻忠实义务等目的，将夫妻共同财产赠与他人或者以明显不合理的价格处分夫妻共同财产，另一方主张该民事法律行为违背公序良俗无效的，人民法院应予支持并依照民法典第一百五十七条规定处理。”

本案中，杜某未经你方同意，将夫妻共同财产多次转给与其保持不正当关系的王某，不仅侵害了夫妻共同财产平等处理权，更是一种严重违背公序良俗的行为，因此，你有权主张该赠与行为无效并请求王某返还钱款。

另外，根据上述司法解释第七条第二款的规定，夫妻一方存在违反忠实义务私自向第三者赠与财产的情形，另一方请求在婚姻关系存续期间分割夫妻共同财产，或者请求在离婚分割夫妻共同财产时对该方少分或者不分的，法院应予支持。

潘家永 律师

工伤职工停工留薪期间返岗上班,工资怎么算?

案情简介

徐某系一家技术公司职工。今年2月，徐某在工作期间受伤，被人社部门认定为工伤，并确定了停工留薪期。在停工留薪期未届满之际，其应技术公司要求返岗上班，技术公司按照实际工作时间为其发放工资，但未发放后续停工留薪期间的工资。

此后，徐某主张其应技术公司的要求返岗上班，返岗后的工资和剩余停工留薪期间的工资应一并发放。因多次交涉无果，徐某在技术公司明确拒绝后提起仲裁和诉讼。

法院判决

法院认为，停工留薪期系法定的给予劳动者停止工作、接受工伤治疗的期间，停工期间不仅包括医学上的治疗期间，还包括医学上的休养期间，以便于伤病的恢复。停工留薪期是由劳动能力鉴定委员会根据法律法规以及工伤治疗的医学需求通过鉴定所得出的固定期间，在该固定期间劳动者可以享受的待遇是法定的、确定的，而且该待遇的获得与劳动者是否提供劳动并无联系。若劳动者在此期间另行提供了劳动，其应获得额外的对价。

本案中，徐某在停工留薪期内应技术公司的要求返回工作岗位，但这并不排除其应享有停工留薪期待遇的权利。其在停工留薪期工作，实际上是在提供额外劳动，这与其在正常健康状况下提供的劳动性质不同，不应视为是对停工留薪期待遇的替代，而应理解为在保持原有待遇的同时，其额外工作应获得相应报酬。因此，技术公司应当支付徐某法定的停工留薪期工资以及该期间上班的工资报酬。

近日，法院判决技术公司向徐某支付停工留薪期内返岗工作