

“碎片式”加班 正当权益如何保证?

N 工人日报 封面新闻

过年的脚步近了,不少“打工人”也准备结束一年的工作,踏上归途。可由于工作性质等原因,很多人在春节假期仍需以各种形式坚守岗位,但有部分劳动者在付出之后,却没能享受到应有的权益。

关于“碎片式加班”是否该算加班费的话题,同样引起网友的共鸣。不少网友表示,休息时间“碎片式”工作算“碎片式加班”,应该给予相应的加班补偿。那么,“碎片式加班”如何认定?春节假期里企业能否强令员工加班,加班工资该如何计算?在“休息”“加班”“补偿”的极限拉扯中,劳动者如何“休得安心”,“加有所得”?

焦点1

开会、培训到底算不算加班?

有的加班“隐藏”颇深,劳动者的时间被悄无声息地侵占。日前,上海市松江区人民法院就审理了一起涉“碎片式加班”的案例。

入职担任某公司营运总监的小姚称,公司常常在下班后组织开会,周末还会安排参加培训,频繁“碎片式加班”却没有加班费。小姚没想到,自己在两个月后被公司以试用期不合格为由解雇。

被“偷去”休息时间的还不止小姚。常某所在的公司规定,加班需由员工提出申请,并且18点至21点是员工的晚餐和休息时间,21点后才是员工加班时间。入职后,常某通过公司系统累计申请加班近100小时,但公

司仅认可其中21点以后的加班时间。

常某提起劳动仲裁,要求公司支付加班工资累计5.7万余元,仲裁予以支持。公司不服,诉至法院,一审法院根据常某考勤记录,结合加班申请记录扣除常某合理的用餐休息时间,判决公司支付常某加班工资3.2万元。二审维持原判。

上海市第一中级人民法院民事审判庭法官徐焰表示,用人单位制定的规章制度合理合法部分,理应作为审理劳动争议案件的依据,充分尊重和保障用人单位用工自主权。同时,法院也应当保护劳动者因加班而享有的合法权益,违法违规用工成本,侵害劳动者合法权益

的规章制度应被认定无效。

徐焰还提醒,用人单位应当从意识上厘清,加班只是公司应对暂时性业务需求的应急方式,并非员工的常态。

小姚的案件也得到了解决。法院最终判决开会、培训属于加班,公司应支付加班费1.2万余元。

上海市松江区人民法院泗泾法庭法官张水红认为,根据原告提供的证据,这些开会培训都是用人单位发起、组织和安排的,确实占用了劳动者的休息时间,所以应当计入加班工资;如果员工有证据能够证明加班事实的存在,即使没有审批,也有权主张加班费。

焦点2

拒绝春节加班,能否构成企业解雇劳动者的理由?

小张系某咨询公司的软件工程师,工作4年后被公司解雇。解除劳动合同通知书上载明,小张“恶意拒绝执行以及恶意拖延公司安排的劳动任务、恶意违反公司制定的劳动时间规定”。他这才明白其中的原委——2019年春节前,公司以小张负责维护的客户可能需要应急服务为由,通知他携带电脑回家过年,被他拒绝。

更令公司不满的是,小张春节休了27天假,在这期间上演“失联”。小张则认为,春节假期自己要陪伴家人,没有义务工作,并且27天系正当假期,包括春节假期11天,加上调休12天以及两个周末。

小张申请劳动仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金19.4万元以及加班工资等费用,获得支持。公司不服,又将小张告上法庭,要求判决公司无须支付该赔偿金。

拒绝春节加班,能否构成企业解雇劳动者的理由?

上海市浦东新区人民法院经审理后认为,针对小张春节拒绝携带电脑一事,现实中确实存在工作有突发状况需要处理的情形,企业该要求并无不妥,但劳动者处于休假状态,不具有向企业提供劳动的义务,故其拒绝携带电脑不属于恶意拒绝公司安排的工作任务。

法院指出,7天的休假亦出于正当手续与流程,并非

企业主张的“失联”状态。结合其他两项违纪事实未构成严重违反规章制度,法院驳回了企业的诉讼请求。

上海市静安区人民法院也审理过类似案件。劳动者已提前买好了春节回家的火车票,能否拒绝公司的加班安排?公司以此为由与其解除劳动合同关系合法吗?该院民事审判庭法官助理欧阳彬根据劳动合同法第31条规定表示,劳动者可以拒绝公司的加班安排,公司不得强迫或者变相强迫劳动者加班。若公司以此为由解除劳动合同关系,劳动者可以向当地仲裁委员会提交仲裁申请,要求恢复劳动关系或支付违法解除劳动合同赔偿金。

加班费



杰清/漫画

焦点3

过年加班工资该怎么计算?

面对快节奏高强度的工作,加班似乎已成为很多人的常态。可是谈到加班工资,部分用人单位却玩起了“沉默”。

2022年春节前,李梅所在的公司接到一个紧急订单,要求必须在春节假期将产品做出来。公司遂召集员工春节加班,并承诺支付加班费。李梅从除夕到正月初六共7天,每天朝九晚九到公司坚守岗位,没想到公司对加班工资绝口不提。

“李梅想要计算加班工资时,首先应当了解自己的岗位属于标准工时制、综合计算工时制、不定时工时制中的哪一

种。”欧阳彬说,“初一至初三为法定节假日加班,不可以调休抵扣加班工资。除夕、初四至初六为休息日加班,应先按同等时间安排其补休,不能安排补休的支付休息日加班工资。”

欧阳彬还针对春节的情况进行了说明:“正月初一至初三的加班工资,应按法定节假日加班工资300%计算。除夕、初四至初六的加班工资,应按休息日加班工资即200%计算。”

欧阳彬介绍,加班工资的具体算法则是时薪乘以加班时长,再乘以工作日(150%)、休息

日(200%)和法定节假日(300%)。她特别强调,加班工资属于劳动者的劳动报酬,即使李梅与公司解除劳动合同,她依然能申请仲裁要求公司支付之前春节的加班工资。

对于容易搞混的综合计时工作制,欧阳彬以月为周期的综合计算工时制举例:“该月的总工作时间应为月工作日20.83天×8小时=166.64小时。超过166.64小时的部分为延长工作时间,应支付延长工作时间加班工资。如安排在法定节假日工作,还应支付法定节假日加班工资。”

专家

健全法律制度 精细化判定加班行为

“‘碎片式加班’怎么定义、是否合理以及尺度在哪里,目前都鲜有相关的标准和制度来约束。”四川省社会科学院社会学所副研究员王楠表示,某些行业的工作性质客观上会占用员工的休息时间。

因此,她认为,根据工作的性质和实际情况,双方在签订劳动合同时就应该对相关事宜进行约束。“不能无休止地压榨员工的时间,如果一定

有必要的工作需要占用员工休息时间,用人单位还是要考虑给予适当的补偿。”

从制度层面,王楠希望在法律的条款上对此类问题进行规范,同时制定一些更加规范化、精细化、制度化的标准及明细。“一旦没有标准,陷入‘灰色地带’,用人单位表面上获得了短暂利益,实际上不利于构建健全的劳务关系,更不利于其长

远发展。”

她特别提到,除了“碎片式加班”外,现在还存在“从众式加班”的情况。“有的员工可能已经完成了工作,但看见大家都没走,心理上存在不好意思走的情况,或者害怕因此丢了工作,所以陷入无效加班的怪圈。”王楠建议,这种变味的“职场文化”也应该淡化,尽量避免让这种无用之事消磨员工的工作热情和斗志。