

“巧算”加班工资、“巧用”不定时工作制、“巧立”审批规定——

# 用人单位“巧躲”员工加班费,巧成拙!

## 阅读提示

近期,全国多地法院发布了一批劳动争议典型案例,其中多起涉及加班问题。实践中,有的企业将带薪休假划入请假范畴,直接在劳动者的加班时长中予以扣除,有的单位不按规定审批加班……这些套路侵犯了劳动者合法权益。

六上班与周一至周五有无正常出勤之间并无关系;但按照该电子公司的工资计算方法,假设其周一至周五请了4天年假,该电子公司直接扣除了4个周六的加班费用,但实际上,4天年假系带薪休假,本不应该扣除款项,且周六加班应支付双倍工资。

法院经审查认为,该电子公司的加班费计发标准无视带薪休假应视同劳动者出勤、用人单位应正常支付工资的性质,将带薪休假划入请假范畴直接在劳动者的加班时长中予以扣除,实属利用用人单位强势地位,巧立复杂的有利于用人单位的加班费计算方式,对依法享有带薪休假待遇的劳动者的加班时长进行不当扣减,以达劳动者不敢享受带薪休假待遇之目的。法院最后认定该电子公司应付工资差额10336.78元。

### 个案背后劳动者面临维权难题

前不久,“下班紧盯微信算不算加班”案例成为热点。该案例中,李某入职某公司担任产品运营,劳动合同约定执行不定时工作制度。李某称其在下班后、休息日及法定节假日共计加班500多个小时,但公司均没有支付相关费用。公司则称,值班内容就是负责休息日在客户群中对客户偶尔提出问题进行回复,并非加班。

法院认为,虽然双方在合同中约定实行不定时工作制,但公司未进行相关审批。劳动者工作模式越来越灵活,可以通过电脑、手

机随时随地提供劳动,对于此类劳动者隐形加班问题,不能仅因劳动者未在用人单位工作场所进行工作来否定加班。最终法院认定构成加班,公司应支付加班费。

“这个判决看起来很美好,但很多劳动者在维权中实际上面临重重困难。”江苏千树律师事务所律师汪正楼提醒说,主张加班费,加班事实由劳动者举证,但很少有劳动者会在平时收集加班的证据。再加上用人单位也在有意无意地想办法规避加班费,不会让劳动者轻易地收集到证据。另外,用人单位会主动通过工资结构的分拆、约定加班费计算基数、工资表签字确认、实行加班申请制度、申请特殊工时制等方式,在证据层面上让劳动者无法主张加班费。

江苏亿诚律师事务所律师徐旭东是江苏省总工会法律援助律师,他表示,微信办公、在家办公等模糊了工作场所、上下班时间,也在加班认定等问题上给立法、司法、执法带来挑战。劳动者怎么证明是在加班、加了多少班,这些都是现实问题。

### 员工干了活却无法申报加班

徐旭东正在代理的一起劳动纠纷诉讼,也涉及在微信中布置工作如何认定加班的问题。离职员工吕诚(化名)要求“老东家”南京某汽车销售服务公司支付违法解除劳动合同赔偿金、加班费等费用。

2020年7月,吕诚入职该公司,工作职

位为市场专员,后调整为某短视频平台账号运营管理负责人。该公司常常在休息日通过微信工作群,布置限时在当日12时或16时完成的工作任务,但员工无法在考勤系统申报加班时间,公司也不安排事后调休。

徐旭东代理的另一案件也涉及加班费。2022年3月,南京某时装有限公司发布内部通知称,鉴于整体经济环境不利状况,“3月17日起,经理级以上人员不再计算加班,主管级以上人员超过3小时以后才可以进行加班申请”。而如果不能在丁丁系统进行加班申请,计算工资时就不存在加班时间,相应地也就不支付加班费。

用人单位未按规章制度履行加班审批手续,能否认定劳动者加班?徐旭东认为,这起案例和最高法、人社部发布的第二批劳动争议典型案例中的一起非常类似。

该案中,2019年12月入职某医药公司的吴某,按照公司安排实际执行每天早9时至晚9时、每周工作6天的工作制度。吴某向公司提交了加班申请单,但公司未实际履行审批手续。后吴某申请仲裁,请求裁决某医药公司支付2019年12月至2020年11月加班费5万元。吴某提交的考勤记录、与部门领导及同事的微信聊天记录、工作会议纪要等证据形成了相对完整的证据链,仲裁委依法裁决某医药公司支付吴某加班费。

徐旭东律师认为,劳动规章制度对用人单位和劳动者都具有约束力。一方面,用人单位应严格按照规章制度实施管理行为,不得滥用优势地位,侵害劳动者合法权益;另一方面,劳动者在合法权益受到侵害时,要注意保留相关证据,为维权提供依据。仲裁委、人民法院应准确把握加班事实认定标准,纠正用人单位规避法定责任、侵害劳动者合法权益的行为。

“执破协同”化解千余起潜在诉讼

## “让诚实而不幸的企业生存下去”

本报记者 刘建林 李彦斌

“我们现在的工资已经翻番了。”不久前,在山西晋煤铁路物流有限公司回访时,职工们围在太原市中级人民法院执行庭法官张玉根身边,告诉他,“铁路重新跑了起来,2000多名职工保住了工作,企业去年纳税200多万元……”

曾负债近5亿元的晋煤铁路物流有限公司,因无法清偿债务,无力执行判决,被迫申请破产清算。

“我们要让诚实而不幸的企业生存下去。破产和解就是让企业有个喘息的机会,创造一个先活下来的机会。”在法院会议庭和破产管理人的努力下,该公司引入战略投资人,原始出资人出资额得以保留,48名普通债权人足额受偿,8名破产申请人同意债转股,公司运营走向正常,数月后扭亏为盈。

“办理破产”和“执行合同”是评价一个地区营商环境的两项重要指标。太原法院创新推进执行与破产相衔接的“执破协同”工作机制,向“执转破”提档升级,更好地实现对市场主体的“挽救”和“出清”功能,以司法供给的“硬举措”厚植营商的“软环境”。

“对诚实而不幸的债务人来说,在穷尽失信、限高等执行措施后,进入破产程序才能真正实现市场拯救和出清功能;对于不诚信的被执行人来说,‘执转破’会让资产‘原形毕露’,既能保证债权人公平有序清偿,也可确认实际控制人等的主体责任,对案涉企业的投资、应收账款等行使追回权。”太原市中级人民法院负责人表示。

太原市中级人民法院还把历年堆积在“终结本次执行”案件库的“僵尸企业”统计造册,首批名单就筛选出明显缺乏清偿能力的被执行企业215家,涉执行案件达13006件。其中,决定某教育科技有限公司转入破产清算后,终结相关诉讼执行案件39件,同时还可化解1000多起潜在的诉讼执行案件。

为缓解普通“执转破”案件审理周期长、处置成本大、强制措施乏力、程序不可逆等难题,去年,太原市中级人民法院将“执行不能”名单库中分散的2766件案件统一提级管辖,按照申请标的对企业分类打包,批量启动司法审计,由执行部门对审计结果分析,更科学精准判断被执行人是否有履行能力,是否有逃避债务行为,是否符合破产审查条件。

## 武汉

### 为碳金融产业发展提供司法服务

本报讯(记者邹明强 通讯员王田甜)5月6日,湖北省武汉市武昌区人民法院“碳金融纠纷诉调对接工作室”、“驻碳金融集聚示范园区巡回审判法庭”在武昌碳汇大厦揭牌。诉调对接工作室和巡回审判法庭的设立,旨在通过搭建线上、线下纠纷平台,常态化开展诉前调解、普法宣传、巡回审判,为涉碳金融主体提供门诊式、一站式多元解纷服务,为武昌区夯实“双碳”发展新赛道提供司法保障力量。

仪式上,武昌法院发布了《关于为碳金融产业发展提供司法服务的意见》,在服务凝聚区域“碳共识”等12个方面予以明确。仪式结束后,湖北高院、武汉中院和武昌法院联合“中碳登”(碳排放权登记结算(武汉)有限责任公司)共同举行专题座谈,围绕人民法院如何服务碳金融产业发展开展交流。

据悉,自“中碳登”落户武昌区以来,武昌法院积极作为,探索将涉碳金融刑事、民事、行政案件和诉前调解统一归口水东湖人民法庭(金融专业法庭)办理,实现调、立、审一站式精准服务,主动融入碳金融集聚区建设大局工作。

## 广西

### 房产公司“碰瓷”驰名商标被判赔偿

本报讯(记者庞慧敏 通讯员蒋少莹 朱锐莹)近日,广西法院知识产权司法保护新闻发布会发布了一起涉“百度”与某房地产公司的侵害商标权及不正当竞争纠纷案,该案入选2022年中国法院50件知识产权典型案例。

据介绍,百度在线网络技术(北京)有限公司(以下简称百度在线公司)分别于2001年、2007年经核准注册“百度”商标。2003年以来,百度在线公司的“百度”搜索引擎在行业市场占有率常年位居第一,“百度”商标多次被认定为驰名商标。广西百度房地产经纪股份有限公司(以下简称广西百度公司)成立于2005年,主营房地产经纪等业务,其在公司的店铺门头、店内装潢、工作人员名片上均统一使用“百度房产”标志进行宣传经营活动。

法院认为,广西百度公司成立时,“百度”商标已达到驰名程度,前者仍将“百度”作为企业字号,攀附了百度在线公司及相关公司在长期经营中积累的商誉,构成不正当竞争。最终,法院判决广西百度公司立即停止侵权、变更企业名称、登报消除影响并赔偿经济损失及维权合理费用共计80万元。

## 海南

### 知识产权保护创“1+5+11”机制

本报讯(记者赖书闻 通讯员崔善红)海南省高级人民法院日前召开2022年度知识产权司法保护状况新闻发布会,发布《海南法院知识产权司法保护状况(2022年)》白皮书及十大典型案例。近年来,海南法院创立了“1+5+11”司法服务保障机制,即“1个知识产权法院+5个巡回办案点+11个重点园区司法保护联系点”工作机制,在医疗新科技、数字创意等重点领域发挥了积极作用。

据统计,2022年,海南法院共受理知识产权案件4844件,其中民事案件约占八成。作为全国首家行使知识产权刑事、民事、行政“三合一”审判职权的知识产权专门法院,海南自由贸易港知识产权法院建立知识产权领域严重失信主体黑名单制度,推进知识产权诚信体系建设。

此外,海南还聚焦“南繁硅谷”种业知识产权保护,在三亚崖州湾科技城设立知识产权特区审判庭和知识产权司法保护联系点,与最高人民法院在崖州湾科技城共同设立“人民法院知识产权司法保护种质资源(海南)基地”,建立集司法审判、服务保障、种业理论研究、田间实践职能为一体、多角度全方位的工作机制。

本报记者 王伟 本报通讯员 顾霞

劳动关系双方在合同中约定实行不定时工作制,但未进行不定时工作制审批怎么办?用人单位未按规章制度履行加班审批手续,能否认定劳动者加班事实?带薪休假和平常请假是一回事吗?

近期,全国多地法院发布了一批劳动争议典型案例,其中多起涉及加班问题。一些用人单位刻意规避员工加班事实的套路层出不穷。

### 带薪休假成请假“巧算”加班费

加班费怎么算,公司和员工算法各不同,由此引发争议。员工为此诉至江苏省苏州市吴中区人民法院。

杨某是某电子公司员工,按照法律规定,其每年享有10天带薪年休假;按照该电子公司内部规章,其享有每年5天带薪病假。该电子公司休息日加班费计发标准为:每月超20天的工作天数计休息日加班,每天按11.5小时计发200%加班工资,当月如存在请假,扣除请假天数,以实际出勤天数计休息日加班天数,年休假和带薪病假均不计入出勤天数。

关于上述加班费计发标准,电子公司认为,法律规定,每月法定工作日为21.75天,其按照每月实际出勤超过20天即视为休息日加班结算双倍工资,更有利于劳动者。综合全年情况,其已超法定标准向员工发放了1.75天/月×12个月共计21天的双倍工资。员工的年假、带薪病假即便全部休满也不会超过21天,其工资计算并不违法。

杨某则认为,账不应这么算。假设其周六上班,该电子公司理应支付二倍工资,其周六

民警自编自演普法情景剧

“巡演多了,警情少了,治安好了”

本报记者 赵黎浩 本报通讯员 雷跃

最近几日,天还没黑透,云南省文山州富宁县木央镇木杠村的操场上就聚集了200余名群众,他们都等着看好戏”。

“戏”,是云南文山边境管理支队木杠边境派出所最新的普法情景剧。

与如今的群众“翘首以待”不同,2021年7月以前,木杠边境派出所所教导员闫登武记录的是一堆普法难题:开展法治夜校,鲜有群众愿意来听;摆摊设点发法律宣传资料,转手就被扔……

如何迎合受众“挑剔”的口味?带着这个问题,闫登武四处搜索普法方式。一次网上刷视频时,闫登武来了灵感,一拍大腿:“说给群众听,不如演给群众看!”

说干就干,闫登武既当编剧,又当导演。他结合近期办理的案件,撰写了《醉汉老杨》剧本,将当地诙谐的民族语言、夸张的肢体动作融入其中,16名民辅警充当演员。

对于“戏”,大家都是新手,边练边改,打磨两个多月后,剧组首演。

演出前,他们挨家挨户动员,结果,村民以为又是“法治夜校”,只来了八九个人撑场面。

场上的“老杨”在朋友家划拳喝酒,唱着苗族民歌醉驾摩托,与民警动手……台下阿姨对身边的老人小声嘀咕:“看到没,喝酒不能骑车……”

伴随着欢声笑语,操场上的观众越来越多。闫登武拿起话筒,结合“老杨”的戏,讲起了法律的理,讲完有奖问答,一个问题抛出去,十几双手举起来,单向传播变成了双方互动;不少群众顺手拍剧照、录视频,被普法对象成了普法“小喇叭”。

节目只有20多分钟,眼见民警要收拾东西离开,意犹未尽的村民连忙站起来:

“下次什么时候来?”“可不可以‘点节目’?”一个个问题,打消了闫登武的疑惑:“普法情景剧,能演下去!”

群众的肯定鼓舞了士气,木杠边境派出所民辅警结合常见警情,接连创作《都是赌博惹的祸》等多部普法情景剧。

“以前还担心方法不行,现在反而担心时间不够,眼下10多份邀请函等着我们去演呢。”闫登武说。

普法情景剧推出一年多来,辖区治安警情少了一大半。“巡演多了,警情少了,治安好了!”闫登武说,打磨普法情景剧虽然费时费力,但磨刀不误砍柴工,通过情景剧将常见的违法行为和法律规范演绎出来,受众喜欢、效果明显,胜过了千百次的讲座和发传单。



实战锻造  
特战反恐尖兵

5月5日至9日,内蒙古边检总站呼伦贝尔边境管理支队通过构建实战环境、多课目融合实施的方式,组织突击队员开展多个实战化训练课目连贯实施的反恐演练,全面检验队员在复杂环境下快速反应、小组协同、单兵作战等综合实战能力。

本报通讯员 吕昊俊 摄

# 员工在办公场所沙发旁猝死认定工伤引争议

法院认为,事发地点属工作岗位自然延伸的合理区域,视同工伤

所,即处于工作状态,应当推定赵某死于工作时间和工作岗位。若用人单位有异议,应当承担证明不属于“视同工伤”情形的举证责任。

昌平区人民法院行政庭庭长双玉娥表示,“工作时间”一般指单位规定的正常上班时间,“工作岗位”通常指工作涉及区域及其自然延伸的合理区域。只要是与工作相关的准备、收尾工作,以及确因工作需要而进行的加班和必要工间休息等,都是对工作时间和工作岗位进行的合理延伸。对在工作时间和工作场所内,及其他视为工作时间和工作场所内受伤事实比较清楚,但受伤经过和原因无法查清的工伤认定,应当从有利于保护遭受事故伤害职工的角度出发作出确认。

本案中,赵某虽未与公司签订书面劳动合同,但其生前负责电子元器件维修工作,为公司提供劳动,赵某与公司之间存在劳动关

系。根据赵某手机笔记、通话记录以及赵某之母郝某、公司提供的相关证据,证实12月7日系赵某的上班日期,属于工作时间。赵某从12月7日至12月8日在公司被发现猝死期间,一直没有离开公司。同时,事发地点是公司办公场所的沙发旁,距离赵某平时进行维修测试的工作岗位非常近,系同一套房屋的外间和里间,应视其为赵某工作岗位自然延伸的合理区域。

另外,公司否认赵某死亡当时处于“工作时间”“工作岗位”,应当对该主张承担举证责任。但根据工伤认定程序中公司提交的相关证据,无法达到否定赵某死亡当时处于“工作时间”“工作岗位”的目的,因此公司应当为此承担举证不能的法律后果。

昌平区人民法院经审理认为,昌平区人社局作出的工伤认定认定事实清楚、适用法律正确、证据充分、程序合法。最终,法院当庭宣判,驳回原告某公司的诉讼请求。