

晚上9点以后才能算加班并发放加班工资?安排全体员工加班唯独让一人每天“享清闲”?法院提醒——

制定加班制度既要合法还要合理

阅读提示

加班该如何界定?被“偷”走的加班时间怎么计算?专门针对某一员工不给安排加班,算不算侵犯劳动权益?实践中,这些因加班导致的劳动争议问题引发关注。法官指出,劳动争议案件的处理,既要保护劳动者的合法权益,亦应维护适应社会主义市场经济的劳动制度。

本报记者 裴龙翔

近期,常亮(化名)因为加班时长的问题和企业对簿公堂。入职之初,公司通过电子邮件告知常亮,公司《员工手册》规定,加班需由员工提出申请,18点至21点是员工的晚餐和休息时间,21点后才算是员工加班时间。

入职后,常亮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,拒绝支付18点至21点之间的加班工资。

常亮申请劳动仲裁,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。

一审法院根据常亮考勤记录,结合加班申请记录,扣除常亮合理的用餐休

息时间,判决公司支付常亮加班工资3.2万元。

实践中,有些企业由于行业的特殊性,部分岗位需要经常安排员工加班,劳动者的实际收入包括了正常工作时间和加班费两个部分,且加班费往往还占据不小的比例。

在这种情况下,劳动者能否主张因工资待遇降低或用人单位不提供劳动条件而被迫解除劳动关系,向单位主张经济补偿?某商标厂在全体数百名员工加班的情况下,长达一年多不安排缪某加班。缪某向该厂发出《辞职通知书》,称该厂存在区别对待,侵犯了其权益。

二审法院认为,该商标厂在全体加班的情况下针对性地不安排缪某加班,该区别对待行为应当视为没有向缪某提供劳动条件。因此,该厂应当向缪某支付经济补偿。

公司规定21点后才算加班?

——下班3个小时后再算加班不合理

公司、常亮均不服一审判决,上诉至上海市第一中级人民法院。上海一中院驳回双方上诉请求,维持原判。

公司已规章制度规定员工加班时长的计算方法,为何还要支付劳动者额外的加班工资?

法院认为,用人单位根据劳动合同法规定,通过民主程序制定的规章制度,不违反国家法律、行政法规及政策规定,已向劳动者公示的,可作为确定双方权利义务的依据。

同时,针对21点后加班才予以计算加

班工资这一规定,法院指出,18点至21点时间长达3个小时,远超过合理用餐时间,且在下班3个小时后再加班,不具有合理性。

公司在未提供充分证据的情况下,仅以公司规章制度规定主张18点至21点系员工晚餐和休息时间,否定员工在该时段提供劳动的情形,明显缺乏合理性,法院不予采信。

上海一中院民事审判庭法官徐焰表示,法院既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。违法规避用工成本,侵害劳动者合法权益的规章制度,应被认定无效。

唯独不安排我加班致收入减少?

——区别对待应视为未提供劳动条件

在另一案例中,某公司因操作剪角机的员工离职,新招聘的人员不熟悉该机器的操作,遂安排熟悉操作的张某临时负责该工作。张某没有同意,公司因此不再给张某安排加班工作。4个月后,张某称公司减少其加班时间导致其工资待遇不当减少,故其提出解除劳动合同。后经仲裁诉至法院请求某公司支付其因被迫解除劳动关系的经济补偿。

法院认为,张某的工资待遇虽然略有降低,但工资降低是由于加班时间减少所致,是

单位的加班规定

不能规避用工成本

“劳动争议案件的处理,既要保护劳动者的合法权益,亦应维护适应社会主义市场经济的劳动制度。”徐焰法官认为,加班时间的前提是标准工时制和综合工时制,标准工时制双方对于上下班时间有约定,超过约定时间提供劳动的,属于加班,包括延时加班,双休日加班和法定节假日加班。

徐焰还表示,用人单位应厘清,加班只是应对暂时性业务需求的应急方式。规章制度的合理合法部分理应作为审理劳动争议案件的依据,法院充分尊重和保障用人单位用工自主权。同时,法院也保护劳动者因加班而享有的合法权益,对违法规避用工成本、侵害劳动者合法权益的规章制度,应认定无效。

“尽管是否安排劳动者加班是用人单位的用工自主权,但用人单位在实际行使该权利的过程中还应考虑合理性。”曾禄平律师认为,因企业用工管理需要不得不减少员工的工作时间时,应当充分考虑到公平性。同时,对经常加班的岗位在进行招聘时应明确告知求职者正常工作时间内的实际报酬。此外,为了降低劳动者在了解实际收入构成后造成的心理落差,用人单位应合理设置正常工作时间和加班情况下的工资比例,减小因加班安排的调整对员工实际收入产生的影响。

“尽管是否安排劳动者加班是用人单位的用工自主权,但用人单位在实际行使该权利的过程中还应考虑合理性。”曾禄平律师认为,因企业用工管理需要不得不减少员工的工作时间时,应当充分考虑到公平性。同时,对经常加班的岗位在进行招聘时应明确告知求职者正常工作时间内的实际报酬。此外,为了降低劳动者在了解实际收入构成后造成的心理落差,用人单位应合理设置正常工作时间和加班情况下的工资比例,减小因加班安排的调整对员工实际收入产生的影响。

格要求劳动者在相对独立的空间内按照标准时长进行工作,则按单位要求超出时长进行的工作可适时认定为加班。他们特别提醒,这种情况下劳动者应注意保存与固定用人单位的相关工作指示以及可显示工作内容沟通、完成时间的证据。

更为普遍的情况则是如果用人单位对劳动者的管理相对宽松,劳动者工作生活在高度混同,难以核定劳动者一天的有效工作时间。这种情况下应秉承同力协力、共克时艰的理念,根据诚实信用原则分配双方权利义务,不宜以劳动者最晚工作时间简单机械地做加班认定。

格要求劳动者在相对独立的空间内按照标准时长进行工作,则按单位要求超出时长进行的工作可适时认定为加班。他们特别提醒,这种情况下劳动者应注意保存与固定用人单位的相关工作指示以及可显示工作内容沟通、完成时间的证据。

更为普遍的情况则是如果用人单位对劳动者的管理相对宽松,劳动者工作生活在高度混同,难以核定劳动者一天的有效工作时间。这种情况下应秉承同力协力、共克时艰的理念,根据诚实信用原则分配双方权利义务,不宜以劳动者最晚工作时间简单机械地做加班认定。

两位法官进一步解释,如果用人单位严

格要求劳动者在相对独立的空间内按照标准时长进行工作,则按单位要求超出时长进行的工作可适时认定为加班。他们特别提醒,这种情况下劳动者应注意保存与固定用人单位的相关工作指示以及可显示工作内容沟通、完成时间的证据。

更为普遍的情况则是如果用人单位对劳动者的管理相对宽松,劳动者工作生活在高度混同,难以核定劳动者一天的有效工作时间。这种情况下应秉承同力协力、共克时艰的理念,根据诚实信用原则分配双方权利义务,不宜以劳动者最晚工作时间简单机械地做加班认定。

两位法官进一步解释,如果用人单位严

居家办公期间该不该发加班费

本报记者 裴龙翔

近期上海疫情形势加剧,不少企业和职工配合防疫要求选择居家办公,相应的一些劳动用工法律问题也随之而来。没有了打卡计算加班时间,许多职工疑惑:“居家办公,到底可不可以主张加班费?”

郭女士的丈夫在某建筑设计院工作,

常常工作到深夜。郭女士忍不住抱怨:“他常常晚上11点了还在画图,以前还能算加班时间,现在在家工作一点没做,如果不计算加班费,那收入比之前还少了。”

对于居家工作期间是否有加班费,有人认为,劳动法中仅规定了工作日延长工作时间的加班报酬、休息日加班的工资或调休以及法定休假日加班工资三种情况。隔离期间居家办公,不属于这三种情况之一,且隔离期

间并非休息日,因此无法主张加班费。

法律的规定和适用究竟如何?记者采访了上海市第一中级人民法院民事庭审判长叶佳、法官徐艳。他们表示,居家办公期间,劳动者实际在物理空间脱离了用人单位的管理,工作与生活难免混同,用人单位难以进行时时监管。具体如何认定有效工作时长及加班情况应根据个案分析。

两位法官进一步解释,如果用人单位严

安全教育进校园

3月29日,新疆维吾尔自治区霍尔果斯市,交警为驻地丝路小学学生发放交通安全宣传单。当日,新疆维吾尔自治区霍尔果斯市公安局应邀组织交警和民警走进驻地丝路小学,为这里的小学生开展交通、防范电信诈骗等安全教育,提升小学生安全意识。

郑永波 摄/视觉中国



公司解雇上夜班打瞌睡员工被判赔

法院称,判断用人单位是否属违法解除劳动合同,要审查规章制度适用的合理性

珠海中院法官王丹表示,判断用人单位以劳动者严重违反单位规章制度为由单方解除劳动合同的行为是否合法,除了要考虑规章制度的合法性问题,还要审查其适用的合理性。后者可结合劳动者行为发生环境、对企业生产秩序的影响程度、劳动者的主观过错程度等方面综合评判。

“本案中,陈文娟偶打瞌睡的行为并未影响当值时的岗位职责。同时根据她提交的医院治疗记录,其确实存在妊娠初期的情况,故在夜班当值偶有打盹属特殊阶段的生理需求,其违纪情况尚不构成严重违反规章制度、应予解除劳动合同的程度。”王丹指出。

陈文娟称,公司在既未和她进行任何协商、也未了解她身体状况的情况下,即安排她值夜班,继而上班睡觉为借口恶意解除双方劳动合同。“我从未有过长时间值夜班的经历,结合自己打瞌睡时间均发生在凌晨4-5点左右且时间较短可知,打瞌睡确系正常生

理需求”。

法院认为,根据某库公司提供的监控录像光盘,陈文娟虽然确有于夜班当值时在停车收费亭内打瞌睡的情况出现,但该违纪行为均在夜间车辆出入较少的时段发生,并未影响其所在岗位职责,并未严重影响公司正常生产管理秩序。考虑到陈文娟处于妊娠初期,属特殊阶段的生理阶段,某库公司依据公司规章制度单方解除劳动合同不具有合理性,属违法解除。

据此,珠海中院判决,某库公司应依法向陈文娟支付违法解除劳动合同经济赔偿金48146元。

“本案,陈文娟偶打瞌睡的行为并未影响当值时的岗位职责。同时根据她提交的医院治疗记录,其确实存在妊娠初期的情况,故在夜班当值偶有打盹属特殊阶段的生理需求,其违纪情况尚不构成严重违反规章制度、应予解除劳动合同的程度。”王丹指出。

陈文娟称,公司在既未和她进行任何协商、也未了解她身体状况的情况下,即安排她值夜班,继而上班睡觉为借口恶意解除双方劳动合同。“我从未有过长时间值夜班的经历,结合自己打瞌睡时间均发生在凌晨4-5点左右且时间较短可知,打瞌睡确系正常生

理需求”。

法院认为,根据某库公司提供的监控录像光盘,陈文娟虽然确有于夜班当值时在停车收费亭内打瞌睡的情况出现,但该违纪行为均在夜间车辆出入较少的时段发生,并未影响其所在岗位职责,并未严重影响公司正常生产管理秩序。考虑到陈文娟处于妊娠初期,属特殊阶段的生理阶段,某库公司依据公司规章制度单方解除劳动合同不具有合理性,属违法解除。

据此,珠海中院判决,某库公司应依法向陈文娟支付违法解除劳动合同经济赔偿金48146元。

陈文娟称,公司在既未和她进行任何协商、也未了解她身体状况的情况下,即安排她值夜班,继而上班睡觉为借口恶意解除双方劳动合同。“我从未有过长时间值夜班的经历,结合自己打瞌睡时间均发生在凌晨4-5点左右且时间较短可知,打瞌睡确系正常生

理需求”。

法院认为,根据某库公司提供的监控录像光盘,陈文娟虽然确有于夜班当值时在停车收费亭内打瞌睡的情况出现,但该违纪行为均在夜间车辆出入较少的时段发生,并未影响其所在岗位职责,并未严重影响公司正常生产管理秩序。考虑到陈文娟处于妊娠初期,属特殊阶段的生理阶段,某库公司依据公司规章制度单方解除劳动合同不具有合理性,属违法解除。

据此,珠海中院判决,某库公司应依法向陈文娟支付违法解除劳动合同经济赔偿金48146元。

陈文娟称,公司在既未和她进行任何协商、也未了解她身体状况的情况下,即安排她值夜班,继而上班睡觉为借口恶意解除双方劳动合同。“我从未有过长时间值夜班的经历,结合自己打瞌睡时间均发生在凌晨4-5点左右且时间较短可知,打瞌睡确系正常生

理需求”。

法院认为,根据某库公司提供的监控录像光盘,陈文娟虽然确有于夜班当值时在停车收费亭内打瞌睡的情况出现,但该违纪行为均在夜间车辆出入较少的时段发生,并未影响其所在岗位职责,并未严重影响公司正常生产管理秩序。考虑到陈文娟处于妊娠初期,属特殊阶段的生理阶段,某库公司依据公司规章制度单方解除劳动合同不具有合理性,属违法解除。

据此,珠海中院判决,某库公司应依法向陈文娟支付违法解除劳动合同经济赔偿金48146元。

陈文娟称,公司在既未和她进行任何协商、也未了解她身体状况的情况下,即安排她值夜班,继而上班睡觉为借口恶意解除双方劳动合同。“我从未有过长时间值夜班的经历,结合自己打瞌睡时间均发生在凌晨4-5点左右且时间较短可知,打瞌睡确系正常生

理需求”。

一网站“偷评论”被判赔105万元

法院称,经加工整理而成的大数据信息受法律保护

本报讯(记者卢越)3月29日,北京市朝阳区人民法院公开开庭审理并宣判了一起新型不正当竞争纠纷案。一网络公司因盗用他人数据引流被判赔偿105万元。

原告北京某信息技术有限公司诉称,其运营的某网站主要服务汽车消费者投诉受理,消费者在网站提交针对汽车质量问题的投诉后,网站会与汽车厂商联系并督促解决。自2014年成立以来,该网站已累计处理了约39万条消费者投诉信息。

2021年6月,原告发现,被告北京某公司运营的网站中有5.2万余条消费者投诉信息与原告网站展示的信息相同或者近似,且投诉日期均晚于原告网站上的日期,部分投诉信息的附图中甚至还带有原告水印。此外,被告网站公示的投诉流程包括“发表投诉”“专员审核”“企业处理”“结果审核”“满意度打分”“完成”等6个步骤,自2015年至今,网站上显示的投诉编号数量为11万余条,但投诉进展绝大多数为“结果审核”或“企业处理”状态,无处不“完成”状态的投诉信息。原告认为,被告网站的投诉数量及处理进展为虚构。

原告请求法院判令被告停止不正当竞争行为、公开消除影响,并赔偿经济损失和合理支出共计105万元等。

庭审中,被告公司未能提交上述投诉信息的合理来源,也未就相同或相似投诉信息做出合理解释。

法院审理认为,原告主张权利的5万余条用户投诉信息系经过长期经营、管理、维护而形成的数据信息,能够给原告带来特定的社会效益和经济效益,属于其市场竞争优势,应当受到法律保护。被告在其网站中使用原告网站5万余条投诉信息的行为,本质上是正当利用原告网站投诉信息,违法将该信息据为己有的行为,违反了诚实信用原则和公认的商业道德,给原告造成了实际损失,应当适用反不正当竞争法一般条款予以规制。

法院认为,被告在其网站虚构投诉数量及处理进展等行为,容易对相关公众对其网站经营规模、影响力、服务效率产生误认,亦构成虚假宣传的不正当竞争行为。最终,法院判决被告停止涉案不正当竞争行为、消除影响,并赔偿原告105万元。

一人从网上购买个人信息再转卖赚差价获刑三年

本报讯(记者张伟杰)李某非法购买公民个人信息并出售牟利,经鉴定,其电脑内提取公民个人信息经排重后共计900余万条,其行为因涉嫌侵犯公民个人信息罪被北京市顺义区人民法院检察院提起公诉附带民事公益诉讼。近日,顺义区人民法院一审判决李某犯侵犯公民个人信息罪,判处有期徒刑3年,并承担民事责任。

公诉机关指控:2020年9月至2021年6月,被告人李某通过“暗网”论坛非法购买公民个人信息,后将部分信息出售。经查,违法所得10万余元。经鉴定,从李某涉案笔记本电脑中批量查获的公民个人信息共计约900余万条。

据被告人李某供述,其网络赌博输了不少钱,就想用其他办法赚钱。其在“暗网”看到有人出售、收购公民个人信息,就花钱买了个人信息出售赚差价。其分四五次买了大约1000万条公民信息,涉及姓名、手机号、身份证号、网贷和淘宝网账号信息等。

法院经审理认为,被告人李某非法获取及出售公民个人信息,情节特别严重,其行为已构成侵犯公民个人信息罪,依法应予惩处。鉴于被告人李某到案后能够如实供述自己的罪行,且自愿认罪认罚,已缴纳赔偿款,故法院依法对其从宽处罚。法院一审判决:被告人李某犯侵犯公民个人信息罪,判处有期徒刑3年,罚金11万元,继续追缴被告人李某的违法所得10万余元,并承担民事责任,删除其非法持有的公民个人信息数据,在国家级新闻媒体就侵犯公民个人信息行为向社会公众公开赔礼道歉。该判决现已生效。

河南拟立法加强黄河河道管理

本报讯(记者余嘉熙 通讯员董君亚)“实行‘河长+’制度”“违法采砂最高或罚20万元”“堤防、护堤地禁止建房放牧等行为”……3月29日,河南省十三届人大常委会第三十一次会议听取审议关于《河南省黄河河道管理条例(草案)》的说明。

《条例(草案)》按照“省负总责、市县落实”的工作机制要求,明确了黄河河道管理实行流域管理与行政区域管理相结合的管理模式。与此同时,《条例(草案)》还明确“河南黄河实行‘河长+’制度,对‘联防联控机制’‘河长+警长’‘河长+检察长’‘河长+庭长’等有效的机制、制度进行了立法确认。

针对涉及河道一些违法行为,《条例(草案)》也作出了具体规定。根据《条例(草案)》,黄河河道采砂实行规划和许可制度。未经批准或者不按照批准要求在黄河河道管理范围内采砂的,由黄河河道主管机关责令停止违法行为,没收开采的砂石和违法所得以及用于违法活动的船舶、设备、工具,并处5万元以上20万元以下罚款。

贵州援藏律师帮助13位农民工讨薪

本报讯(记者李丰)“感谢贵州来的桂律师,帮助我们13名农民工讨回了7万元工资”。2022年3月16日,在贵州援藏律师桂军民的帮助下,13名在西藏那曲市某项目工程工作近一年的农民工,终于讨回欠薪。

自2018年10月以来,13名农民工先后在该项目工地从事木工、钢筋工等工种。工程结束后,承包方未按约定支付工资款。2021年11月21日,农民工代表来到那曲市司法局法律援助中心寻求帮助。桂军民接受了指派,帮助农民工把涉案的西藏某建筑工程有限公司、西藏某劳务承包有限公司诉至法院。2022年3月16日,该案开庭并最终达成调解协议,被告在一个月内存清13名农民工工资款7万余元,13名农民工拿到了该欠薪案件的调解书。

据介绍,自贵州省律协开启法律援助工作以来,年均为维护农民工、妇女、未成年人、残疾人等弱势群体合法权益提供免费法律服务2万余件,办理法律援助案件3万余件。