

加班未获审批就“加了白加”?

裁判认定,符合“用人单位安排”“法定标准工作时间以外工作”情形的,用人单位应支付加班费

阅读提示

未获审批的加班,等同于自愿加班吗?能主张加班费吗?公司给予餐补的行为能视为批准加班吗?劳动者举证加班事实该注意留存哪些证据?设立加班审批制的用人单位该如何依法合理进行用工管理?

度在一定程度上能有效防止部分员工通过“不必要加班”获取不合理的加班费。

“但是,也有部分用人单位并未对加班申请进行审批或支付加班费,却又通过规章制度或者指令的方式要求劳动者加班。”刘浩表示。

记者梳理公开案件发现,司法实践中,“劳动者未提前申请加班”“用人单位未履行审批手续”等因素,是部分用人单位主张劳动者未加班的主要理由之一。

在最高法、人社部联合发布的一起劳动争议典型案例中,员工吴某按照公司加班管理制度提交了加班申请单,公司却未履行审批手续,并以吴某未获批准为由,拒绝支付其加班费。仲裁委认定,符合“用人单位安排”“法定标准工作时间以外工作”情形的,用人单位应当依法支付劳动者加班费,依法裁决该公司支付吴某加班费。

判定加班要有核心证据

受访的多位专家指出,判定劳动者是否加班,用人单位是否应支付加班费,关键在于厘清加班是否由用人单位安排或要求,而非有无加班审批制,且在有加班审批制情况下,还需关注加班审批制是否实际执行。

在辽宁大学法学院教授王素芬看来,加班的认定核心在于劳动者超量或超时工作是否是根据用人单位的实际需要并由用人单位具体安排,应将加班审批制视为用人单位安排

劳动者加班事实的证据之一。

“但是,如果有其它证据能够证明劳动者事实上完成了用人单位根据其实际需要而安排的加班,不论劳动者是否履行加班审批程序,均应认定为加班,并由用人单位支付加班费。”王素芬说。

广东耀文律师事务所律师张爱东认为,在用人单位履行加班审批制的前提下,审批记录是最为重要的证据。“倘若没有审批记录,就需要劳动者尽可能地多个角度进行举证,如考勤打卡记录、工作日志、沟通记录、会议照片等。”

“如果加班的额外工作是基于单位的安排或要求,如公司要求做六休一等,即便没有经过正式的审批流程,员工也可以主张相应的加班费。”中国劳动关系学院副教授范丽娜认为,公司是否实际履行加班审批手续,并不绝对影响对“用人单位安排”加班这一事实的认定。

在上述北京市平谷区人民法院审理的案件中,法院认为,自案涉公司发出严格控制加班通知后,徐某仍继续进行电话热线值班,确实存在加班情况,公司的行为实际构成指令性加班。最终,法院判决案涉公司支付徐某加班费和离职时的经济补偿金差额共计1.3万元。

加班审批制须合理合法

王素芬表示,加班审批制涉及用人单位

自主管理权以及劳动者应享有的基本权利,两者利益应当得到合理且有效的平衡,而这一机制不应成为阻碍劳动者实现合法权益的拦路虎。

上海一家公司的员工陈某在举证自己的加班情况时,称公司给予餐补的行为应视为批准加班。对此,上海市第二中级人民法院经审理认为,支付餐补的行为只能视为公司对员工的人文关怀,尚需工作内容予以支撑,亦不能因公司给予福利待遇而认定劳动者存在加班情形。据此,对于餐补相关的加班认定诉求,法院不予支持。

在张爱东看来,加班事实的认定需以劳动者提供的劳动为标准。“关于加班餐补能否作为认定加班事实的依据,不能一概而论。如果仅有加班餐补一项证据,确实难以认定员工存在加班情况。”

范丽娜建议,设立加班审批制的用人单位,应全面梳理当下的日常工作量并准确评估劳动者工作效率,充分听取劳动者意见并及时告知,确保规定的合理性和可行性,同时进一步明确加班申请流程、审批权限、加班补偿等关键内容。

“如果没有用人单位审批或认可加班等直接证据,劳动者至少要证明两项事实。”王素芬提醒劳动者,一方面要证明用人单位有安排加班的表意行为,如相关负责人发出的加班指令,另一方面需证明实际完成了加班的劳动行为,如加班回家的打车记录、加班相关的微信聊天记录或者往来电邮等。

“最关键的是,一定要及时有效固定加班证据。”王素芬说,比如,截图能直观简便地展示证据,“但截图毕竟不是电子数据原件,大概率不会被采信。因此还需辅以录像保存取证的整个过程,以此确保证据的真实性。”

法问

离职后不交接工作有什么法律责任吗

本期主持人 本报记者 黄洪涛

读者来信

编辑您好!

2023年初,我入职南京一家技术开发公司从事研发工作。2024年10月11日,由于个人原因我向单位递交了辞职申请,并于当日离开公司。但是单位以我未完成工作交接为由一直未给我办理离职证明,并且扣我的工资,不办理社会保险关系转移手续。

请问,在我未提前30日以书面形式通知用人单位解除劳动合同情况下,单位以未交接工作为由不给我办理离职手续,合法吗?离职不交接需要承担法律责任吗?没有离职证明已经影响到我的下一份工作入职,我可以提起劳动争议仲裁或者诉讼吗?

南京胡先生

为您释疑

胡先生您好!

劳动合同法第三十七条规定,劳动者需提前30日以书面形式通知用人单位,方可以解除劳动合同。因此,你向单位递交辞职报告,只能表明你主动离职的意愿,但因未提前30日通知用人单位,并在递交辞职报告后即行离开,其行为属于劳动者未履行完成工作职责擅离职,需要承担相应的法律责任。

根据劳动合同法第五十条规定,劳动者在离职时应按照双方约定办理工作交接,以确保公司业务连续性和稳定性。若劳动者未完全履行工作交接职责擅自离职,给所在单位造成损失,需承担相应的损害赔偿赔偿责任。

所以说,若你违反上述规定,或有违反你与单位订立的劳动合同中关于离职工作交接的规定行为,没有履行约定的工作交接义务,一般是不可以离职的。

根据劳动合同法第五十条规定,用人单位在员工办理完工作交接后,方有义务为员工出具解除劳动关系的离职证明,并在15日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。故若劳动者不办理工作交接,用人单位是可以此为由拒绝或延迟出具离职证明,进而影响到劳动者下一份工作的入职。

需要提醒的是,如果劳动者在离职时未妥善处理工作交接事宜,不仅可能引发与用人单位之间的法律纠纷,还可能对个人的职业声誉和信用造成不良影响,从而影响劳动者的职业发展。

因此,建议劳动者在离职时务必按照法律规定和双方约定,与用人单位协商处理好工作交接事宜,维护好自己的合法权益和职业声誉。

南京市玄武区法律援助中心律师 庄宇

为群众欢度春节营造安全稳定治安环境

公安部部署清查整治治安复杂区域

本报讯(记者周倩)近日,公安部部署全国公安机关开展治安复杂区域集中清查整治,深入推进“冬季行动”,全力防风险、除隐患、保安全,为人民群众欢度新春佳节营造安全、稳定、和谐的社会治安环境。

结合当前社会治安规律特点,公安部要求以治安复杂区域、人员密集场所等为重点,组织充足警力和群防群治力量,分批次开展清查整治,消除安全隐患和治安死角。要清查整治人员密集场所,针对体育场馆、会展中心等场所和大型商超、商业步行街、夜摊集市等商圈以及旅游景区、“网红”景点,严格落实安全管理措施,强化秩序维护,严防发生拥挤踩踏事故,确保安全有序。要集中清查重点部位,针对中小学幼儿园、医院和火车站、机场、港口、城市公交枢纽等,加强安全防范建设,强化巡逻防护,加强矛盾纠纷排查调处,维护良好秩序。

公安部要求,要集中清查重点行业场所,会同文旅、市场监管等部门,对酒店等场所进行联合检查,消除安全隐患;会同应急管理等部门加强对烟花爆竹行业的监督管理,压实企业主体责任,消除风险滋生土壤。要集中清查隐患突出部位,针对城乡结合部、城中村等部位和老旧小区等加强安全隐患清查整治,最大限度防范事故发生。要集中清查突出交通隐患,针对重要路段,强化路面勤务部署,加大检查力度,严查“两客一危一货一面”等重点车辆,严查酒驾醉驾、“三超一疲劳”等重点违法行为。

此外,公安部要求全国公安机关,要压实工作责任,强化宣传引导,规范执法执勤,积极发动群防群治力量广泛参与,确保工作到位,切实维护社会安全稳定,守护人民幸福安宁。

降低法律援助门槛

重庆法律援助确保应援尽援

本报讯(记者李国)2025年1月1日起施行的《重庆市法律援助经济困难标准与核查办法》(以下简称《办法》),明确从收入、刚性支出、价值较大资产等方面进行综合认定,改变过去主要通过家庭收入认定法律援助经济困难的做法,切实提升群众的法治获得感。

记者从重庆市司法局获悉,作为新修订的《重庆市法律援助条例》的配套政策,《办法》共16条,对适用范围、经济困难标准、核查方式、信息公示等进行了规定,令法律援助经济困难核查与认定更加科学、精准、高效,确保“应援尽援、应援优援”。

“《办法》进一步消除差异,降低法律援助门槛,推进家庭收入标准与城镇居民月人均可支配收入挂钩,将经济困难公民的收入标准,从城乡有别的最低生活保障两倍,调整为本市上一年城镇居民月人均可支配收入的60%,扩大了法律援助覆盖范围。”重庆市司法局相关负责人说,法律援助申请人只要在提出法律援助申请前12个月内,本人及其共同生活家庭成员的收入扣减刚性支出后,月人均收入低于上年度城镇居民可支配收入标准,且没有价值较大资产的,就可以认定为经济困难。

以申请人张某为例,其月均收入4000元,但因患病需要长期治疗,每月医疗费2000元,原标准只考虑收入因素,月均收入超过低保两倍,不符合经济困难标准。《办法》施行后,将扣减每月2000元医疗费用的刚性支出后进行综合认定,张某就符合调整后的经济困难收入标准。



消隐患 护春运

为提升企业内部安全管理水平,消除风险隐患,近日,山西武乡铁路深入铁路一线站段、车间,排查消防器材、通讯设施、物防系统及服务类设备隐患,助力提升职工安全意识,为2025年的春运工作提供坚实有力的保障。

关章杰 摄

山东青州

“工仲号”一体化工程让职工维权少跑腿

本报讯(记者田国奎 通讯员付智宇)李师傅是一名在建筑行业工作了十多年的农民工。他所在的建筑公司因资金链断裂,拖欠了他和工友们数月的工资。一筹莫展之际,李师傅得知工会调解工作室能处理劳动纠纷,他抱着试试看的心态,拨打了热线电话。接到求助后,调解工作室迅速行动,由工会劳动法律监督员、仲裁员、律师等联合成立调解小组展开工作。最终促使双方达成和解,李师傅和工友拿到了被拖欠的20余万元工资。

2024年以来,山东省青州市总工会持续探索劳动人事争议化解“新时代枫桥经验”,与市劳动人事争议仲裁委员会联合实施“工仲号”(工会+仲裁)劳动人事争议一体化防控工程,充分发挥工会组织和仲裁机构在劳动人事争议预防、调处中的职能作用,进一步推动和完善矛盾纠纷多元化解机制,激活“法律援助、纠纷调解、源头预防”三大功能,将劳动争议化解在基层。

青州市总工会多层次搭建劳动争议预防平台,落实工会劳动法律监督“一函两书”工作制度,广泛开展企业法治体检和普法宣传活动。健全仲裁、工会和检察院多方联席工作机制,常态化召开沟通联席会议,及时了解职工、企业诉求。畅通“12351”信息反馈渠道,建立流动调解工作室17处。同时,在该市范围分领域组建由工会主席、职工代表、劳模(工匠)代表组成的14支联合调解队伍,夯实调解组织基础。

说案

私家车主返乡过年接单拼车 当心有“营运”风险

本报记者 庞慧敏 本报通讯员 钟小伶 陈榕秋

春节将至,有些人自驾返乡时,喜欢发布拼车信息寻找“同路人”,但事实上,接单“拼车”容易产生法律风险。

近日,广西玉林市中级人民法院判决一起案例。李明锐从广东自驾回广西老家过年,在路上发生交通事故,因车上两名顺风车乘客与其回乡路并不完全吻合,导致理赔申请被保险公司以车辆使用性质由“自用”变为“营运”为由拒绝。

该案经一审二审,最终判决,李明锐接单“拼车”的行为,符合保险法规定的保险公司免责情形,驳回李明锐的诉讼请求。

【案情回顾】

李明锐购买了一辆小轿车,车辆使用性质登记为“非营运”。2022年11月28日,李明锐购买车险,其中一项为机动车损失险,投保单中的“机动车使用性质”为:家庭自用汽车。该保单约定“被保险人机动车被转让,改

装、加装或改变使用性质等,导致被保险机动车危险程度显著增加,且未及时通知保险人,因危险程度显著增加而发生保险事故的,保险人不负责赔偿”。

2023年1月14日晚上,李明锐自驾,带上姐姐和弟弟回广西北流老家过年。当天,李明锐在“哈啰出行”平台上发布拼车信息,平台给他指派了容县六王镇的陈文与陈海“拼车”回容县。

2023年1月15日2时10分许,李明锐在省道岑溪县容往容县六王镇方向行驶过程中,因操作不当导致车辆碰撞公路护栏、房屋围墙并侧翻出公路外,造成车上其弟及两名“拼客”受伤。

经岑溪市公安局交通管理大队处理,认定李明锐承担此事故全部责任。事故发生后,李明锐向保险公司申请车辆全损理赔。

保险公司提出,发生交通事故时李明锐车上载了两名“拼客”,车辆的使用性质由“自用”变为“营运”,拒绝赔偿。

协商不成,李明锐向北流市人民法院起诉,请求法院判令保险公司赔付机动车损失保险金11.4万余元。

【庭审过程】

一审中,法院查明,李明锐在“哈啰出行”平台上注册“顺风车”账号。此次行程中,两名“拼客”在“哈啰顺风车”下单,李明锐获得平台结算金400元。

法院审理后认为,李明锐的行为,属典型的共享出行、分摊出行成本的顺风车运行模式。故判决,保险公司应在机动车损失保险责任限额范围内赔偿李明锐经济损失11.4万余元。

保险公司不服一审判决,提起上诉。玉林中院认为,该案争议焦点为李明锐在案涉事故中以私家车从事收费的网约顺风车行为,是否属于保险条款约定以及保险法规定的保险公司免责情形。

从李明锐在平台车主端的几十个账单明细中显示,其顺风车接单的时间和每次收费金额并不一致,其接单的时间、行驶线路均不固定。玉林中院认为,李明锐适用平台载客收费行为不符合网约顺风车的典型特征,性质上属于导致保险标的危险程度显著增加的行为,客观上增加了私家车发生交通事故的风险,而该事故也确实发生在送两名乘

客往容县六王镇方向路段,符合保险条款约定以及保险法规定的保险公司免责情形。

【审判结果】

不久前,玉林中院撤销一审民事判决,驳回李明锐的诉讼请求。

(文中人名均为化名)

【以案说法】

顺风车应是一种顺路合乘行为,是在车辆自用的基础上顺路搭乘出行线路相同之人,由合乘人合理分摊出行必要费用的活动。网约顺风车是私家车车主事先通过平台发布行程信息,召集路线相同的其他人合乘的行为。当网约顺风车一旦在出行目的、行驶线路、出行频率、费用分摊上出现与上述迥异的情况时,应认定网约顺风车具有营运性质,出行风险显著增加。