用人单位如何做好加班管理

□北京金诚同达(上海)律师事务所 唐付强

加班, 是指劳动者根据用人单位的要求, 在八小时之外、休 息日、法定节日等时间从事生产或工作,通俗地说,就是在应该 休息的时间工作。

实践中, 几乎每个用人单位都会安排员工加班, 处于弱势的 劳动者也往往会接受单位的加班安排, 甚至出于种种原因主动自 愿地加班以完成工作,由于双方对加班各有不同的利益取向,导 致加班争议成了劳动争议中最常见的类型。

由于很多用人单位缺乏规范统一的加班管理制度, 面对加班

笔者认为,只有未雨绸缪,事前建立规范完善的加班管理制 度才能最大限度地避免潜在的加班工资争议风险。并营造良好的 劳资关系。做好加班管理,单位可以从以下几个方面进行。

明确工时制度

我们国家的工时制度可以分为 三类:标准工时制、综合计算工时 制和不定时工作制。其中标准工时 制在工作时间上有三项要求: 1.每 日工作不超过8小时;2.每周工作 不超过 40 小时: 3.每周至少休息 1

关于加班工资支付有三项标 准:1.平时加班1.5倍加班工资; 2.休息日加班不能安排补休的2倍 加班工资; 3.法定节假日加班 3 倍 加班工资。

可见,标准工时制在工作时间 上的限制比较严格,而且企业支付 的经济成本较大。

对于一些岗位,用人单位可以 依法申请实行综合计算工时制或不 定时工时制,实行这两种工时制, 用人单位可以安排员工集中工作 集中休息,避开标准工时制对工作 时间的严苛规定,可以灵活合理地 安排员工在休息日或法定节假日休 息, 避开标准工时制对休息日加班 和法定节假日加班工资计算的系数 限制,最大限度地控制加班成本。

综合计算工时工作制是采用以 周、月、季、年等为周期综合计算 工作时间的工时制度。

根据相关规定,企业对符合下 列条件之一的职工,可实行综合计 算工时工作制:

1.交通、铁路、邮电、水运、 航空、渔业等行业中因工作性质特 殊,需连续作业的职工;

2.地质及资源勘探、建筑、制 盐、制糖、旅游等受季节和自然条

件限制的行业的部分职工; 3.因受季节条件限制,淡旺季 节明显的瓜果、蔬菜等食品加工单

位和服装生产单位,及宾馆、餐馆 的餐厅和娱乐场所的服务员等可实 现综合计算工时工作制:

4.其他适合实行综合计算工时

综合计算工时制加班工资的计 算,与标准工时有所不同。对于综 合计算工时制, 如果在整个综合计 算周期内的实际工作时间总数不招 过该周期的法定标准工作时间总 数, 只是该综合计算周期内的某一 具体日 (或周、或月、或季) 超过 法定标准工作时间, 其超过部分不 应视为延长工作时间。

如果在计算周期内超过法定标 准时间的,则超过部分作为加班时 间,并支付1.5倍的加班工资。

另外,综合工时制法定节假日 加班工资的支付同标准工时制,即

不定时工作制是指企业因工作

情况特殊采用不确定工作时间的工 时制度。根据相关规定, 下列人员 可以实行不定时工时制:

1.企业中的高级管理人员、外 勤人员、推销人员、部分值班人员 和其他因工作无法按标准工作时间

2.企业中的长途运输人员、出 和汽车司机和铁路,港口,仓库的 部分装卸人员以及因工作性质特 殊, 需机动作业的职工;

3.因生产特点、工作特殊需要 或职责范围的关系, 如企业消防和 化救值班人员,以及值班驾驶员, 可以实行不定时工作制;

4.其他因生产特点、工作特殊 需要或职责范围的关系,适合实行 不定时工作制的职工。

根据原劳动部的规定,实行不 定时工时制的平时、休息日或者法 定节假日加班都不需要支付加班工 资,不过有部分省市规定不定时工 时制法定节假日加班的也需要支付 3 倍加班工资,如上海、深圳等

单位申请实行综合计算工时制 或者不定时工时制得到劳动行政部 门的批复后,还需要将批复告知劳 动者,具体的告知方式,实践中一 些企业采用发布公告的方式进行告

笔者建议, 从证据保全的角度 考虑,可以采用合同约定或者让员 工签收告知单的方式进行告知。

约定就餐时间

实践中, 曾经发生过劳动者要 求认定就餐时间属于工作时间, 并 要求单位支付加班费的案例。

就餐时间是否属于工作时间, 法律并无明文规定, 主要由用人单 位与劳动者在劳动合同中自由约 定,或者由企业在规章制度中做出 规定, 在劳资双方未对就餐休息时 间是否算作工作时间作出约定的情 况下, 仲裁部门和法院一般根据实 际情况, 判定员工的实际用餐时间 与工作时间,对用餐时间与工作时 间做出话当平衡。

从控制加班工资的角度出发, 笔者建议用人单位应在劳动合同中 对此加以约定,或在规章制度中明 确规定就餐休息时间不算工作时

完善审批制度

加班审批制度是指除了用人单 位安排加班外, 劳动者由于工作原 因需要加班的,必须提前填写加班 申请单,经过相关负责人批准后方 可加班的管理制度



资料图片

一般情况下,如果用人单位没 有设立加班审批制度,那么双方发 生争议, 只要考勤记录中显示劳动 者离开单位与到达单位之间的时间 差超过法定工作时间,则超出部分

如果用人单位设立了加班审批 制度, 而员工没有经过相关的审批 程序进行加班的,就不能认定为加

部分地区的审判指导意见也对 此进行了明确, 如《江苏省高级人 民法院、江苏省劳动争议仲裁委员 会关于审理劳动争议案件的指导意 见》第26条规定,用人单位有明 确的加班审批制度, 劳动者仅以电 子考勤记录主张存在加班事实的, 不予支持

笔者建议,用人单位应当在劳 动合同中约定加班审批制度, 明确 未经申请审批的自愿加班, 企业不 支付劳动报酬,并在员工签收的规 章制度中规定加班申请审批的条 件、流程、权限等具体措施。

约定工资基数

加班工资的计算通常涉及加班 工资的计算基数和加班工资计算系

影响加班工资的除了计算系数 (1.5 倍、2 倍、3 倍) 外, 还有加 班工资的计算基数。较高的加班工 资计算基数必然导致加班工资的上 涨,加班工资计算系数为法定的, 不允许用人单位和劳动者在法定的 基准之下进行约定, 因此在无法降 低加班工资计算系数的前提下,降 低加班工资基数便成为控制加班成 本的有效法宝。

我国部分地区的地方规定允许 劳动合同中约定加班工资的计算基 数,用人单位应当充分利用法律给 予的自由操作空间。

不过,即使各地允许对加班工 资进行约定,加班工资的计算基数 也不得低于当地规定的最低工资标

笔者建议,单位在劳动合同中 对加班工资基数进行明确的约定。

尽量安排调休

《劳动法》第44条规定,休 息日安排劳动者工作又不能安排补 休的,支付不低于工资的百分之二 百的工资报酬。

从该法条可以看出, 在员工休 息日加班的情况下,是安排补休还 是支付2倍加班工资,用人单位具 有选择权。

笔者建议,用人单位应建立加 班调休制度,尽量选择调休以节省 加班工资的支付。

对于工作日加班和法定节假日 加班能否安排补休, 多数地区要求 用人单位必须支付加班费, 但也有 个别地区的地方性法规允许在一定 条件下安排补休。

建立值班制度

值班是指劳动者根据用人单位 的要求, 在正常工作日之外担负一 定的非生产性责任, 主要是因单位 安全、消防、假日值守等需要而在 工作时间之外进行值班。由于值班 人员从事的是非生产性的工作,用 人单位无需支付加班工资。

认定加班还是值班 主要看劳 动者是否继续在原来的岗位工作。 或者是否有具体的生产或经营任

如果劳动者继续在原来的岗位 上工作或者有具体的生产或经营任 务,则应当认定为加班;如果不是 继续在原来的岗位也没有具体的生 产或经营任务,则应当认定为值

如果单位安排劳动者从事与其 本职工作有关的值班任务, 但值班 期间可以休息,也不能认定为加

对此. 各地裁判指导意见也进行 了明确, 如《上海市高级人民法院关 于审理劳动争议案件若干问题的解 答》规定,以下情形中,劳动者要求 单位支付加班待遇的, 劳动争议处理 机构不予支持:

一是因单位安全、消防、假日等 需要担任单位临时安排或制度安排的 与劳动者本职工作无关的值班:

二是单位安排劳动者从事与其本 职工作有关的值班任务, 但值班期间

此种情形下, 劳动者只可要求单 位按规章制度、集体合同、单项集体 协议、劳动合同或惯例等支付相应的

笔者建议,用人单位针对特定的 岗位和时间可建立值班制度, 在规章 制度中规定值班的情形、值班的安 排、值班的待遇等问题。

离职做好结算

劳动者离职时,用人单位一般会 与劳动者进行离职结算, 笔者建议就 劳动者在职期间包括加班工资支付在 内的所有工资支付事项做一次性的清 算,并写明"双方无其他任何争议"。

做完这样的离职清算后,根据 《最高人民法院关于审理劳动争议案 件适用法律若干问题的解释 (三)》 第十条的规定。"劳动者与用人单位 就解除或者终止劳动合同办理相关手 续、支付工资报酬、加班费、经济补 偿或者赔偿金等达成的协议, 不违反 法律、行政法规的强制性规定, 且不 存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形 的,应当认定有效。"

如果劳动者再要求用人单位支付 加班工资, 劳动仲裁机构和法院一般 不会支持劳动者的诉求。

当然, 离职结算的形式应根据单 位的具体情况而定, 可以是以离职协 议的形式进行, 也可以是专门的离职 结算单、离职交接单。

遗失声明

【公证书编号: (2014) 沪浦证 字第182号】, 马永珍、马福珍 马福英拟向上海市浦东公证处 申请办理继承公证, 若持有马

阿泉相关遗嘱(包括自书、代书 等遗嘱),请于即日起30日内至 本公证处办理遗嘱确认手续,

过时视为自愿放弃。 ○ 联系人: 严词 电 话: 021-58022170

上海容和律师事务所陈开 伟律师, 遗失律师执业证, 证 号: 13101199310932688. 声明

资 公 告

上海博骜实业(集团)有 限公司, 统一社会信用代码: 913100006987547947, 经股东 会决议, 拟向公司登记机关申 请减少注册资本,由原人民币 5000万元现减至2000万元。请 债权人于本公告发布之日起45 天内向本公司清算组申报债权,

上海精冀思教育科技有限 公司, 经股东会决议, 即日起, 公司注册资本由15000万元减少

注销公告

上海东方侨圣房产电视营 销有限公司, 统一社会信用代 码 · 91310117688705788T . 经 股东会决议,决定注销,法定 代表人: 李卉蓉, 请有关债务 债权人在45天内前来联系,特

5.31510120MATHIKACH91, 5.决定即日起注销,除公司经上海申夏塑料制品有限公司经 5.决议解散,并已成立清算组。

F决定注册资本由3000万元减至100 5元, 请债权人自本公告刊登之日起 5日内向本公司提出清偿债务或要 K提供相应的担保请求, 特此公告。





◆空调定期清洗过滤网