

特殊工时制度成线上加班借口

律师：参考工作饱和度审查加班事实

问诊台

据《工人日报》报道,随着线上办公场景的日渐增多,“我究竟工作了多久”成为一个很难具体量化的数字。某些用人单位甚至利用劳动者对于工时制度的不熟悉,故意掩盖劳动者线上加班的事实。有专家认为,数字时代,无论实行哪种工时制度,只要采取线上工作方式,就可能产生线上加班问题。

不定时工作制须经审批

李女士 2019 年入职北京市朝阳区一家互联网科技公司,担任产品运营。工作近一年间,她不断在非工作时间利用社交媒体与客户及同事沟通,各种形式的加班时间共计 595.8 小时,公司均未支付其加班费用。一审中,公司方表示,在劳动合同中与李女士约定了不定时工作制,一审法院认为,既然已经约定了不定时工作制,就不存在严格意义的非工作时间,因此驳回了李女士的加班费诉求。

“但是一审后我们发现,劳动合同中宣称的不定时工作制,并没有经过人社部门审批。”北京九稳律师事务所律师汪子元表示,按照法律规定,用人单位实行不定时工作制必须要经过人社部门审批通过,而不能仅仅在劳动合同中约定,并且不定时工作制一般仅适用于少数特殊工作岗位的职工。因此,李女士提起上诉。

最终,北京市第三中级人民法院认为李女士在部分工作日下班时间、休息日等利用社交媒体工作,应当认定构成加班,酌定公司支付李女士加班费 3 万元。

我国法律规定,特殊工时制度包括不定时工作制和综合计算工时工作制。根据《工资支付暂行规定》,经劳动行政部门批准实行综合计算工时工作制的,其综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分,应视为延长工作时间,并应按规定支付劳动者延长工作时间的工资。实行不定时工作制的劳动者,不执行上述规定。

“执行综合计算工时制度的劳动者申请加班费的案件并不多,法院在审查加班事实时,一般会参考劳动者在居家或者线上办公时的工作饱和度,来判断是否存在线上加班的事实。”北京君泽君律师事务所合伙人律师李熠表示。

“数字时代,无论实行哪种工时制度,都可能采取线上或线下工作方式,采取线上工作方式的就可能产生线上加班问题。”上海政法学院教授、上海司法研究所社会法研究中心主任王倩表示,“比如上海市就规定即使采取不定时工作制,法定节假日也要计算加班费。”

探索数字化时代的工时管理

李熠建议,为了保障劳动者的休息权,可以考虑制定管理碎片化工作时间的政策及制度,鼓励用人单位采取措施,明确规定工作时间、线上工作的内容范围及时长等。

“数字化时代带来的工作和休息边界模糊化进一步加剧了劳动关系双方的矛盾,将来需要对整体工时制度进行与时俱进的改革。”王倩认为,为防止用人单位滥用特殊工时制度,仍应坚持对特殊工时制的审批要求,同时将适用前提设定为“行政许可”加“劳动者个人同意”。

“针对‘隐形加班’的问题,更重要的是合理设置每天工作时间的上限或者每天休息时间的下限,并通过加强劳动监察等方式保证其贯彻实施。”王倩表示。

(曲欣悦)

法律咨询

企业制定规章制度 是否签收就算生效

我们公司近日下发了新的规章制度,对于员工中午休息、上厕所等时间都有严格限制,超时就面临相处罚。这样的规章制度是否员工签字后就生效了?

【解答】

判断企业内部制定的规章制度是否有效,主要需要审查以下三个方面:

首先,该规章制度是否经过民主程序制定。相关法律明确,用人单位在制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或

者职工代表平等协商确定。

其次,制定的规章制度是否已经向劳动者公示或经劳动者签字确认。

最后,规章制度的内容是否违反法律、行政法规、政策等规定,是否违反公序良俗等。

如果公司只是在下发规章制度时要求员工签字,缺乏事先的协商过程,很可能被认定为无效。

工作服要收费 是否违反规定

我们公司要求穿统一的工作服上班,而工作服需要员工自己掏钱购买。公司这样做是否违反法律规定?

【解答】

《劳动法》规定:用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品,对从事有职业危害作业的劳动者应当

定期进行健康检查。《劳动合同法》也明确:用人单位招用劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件,不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

因此,你们公司的做法已经违法。

将车外借发生事故 作为车主是否担责

我同事因为自己的车正在维修,周末要出游向我借车,没想到我把车借给他后,他在出游途中发生交通事故将一个行人撞成重伤,这种情况我作为车主是否需要承担责任?

【解答】

根据《民法典》的规定:因租赁、借用等情形机动车所有人、管理人与使用人不是同一人时,发生交通事故造成损害,属于该机动车一方责任的,由机动车使用人承担赔偿责任;机动车所有人、管理人对损害的发生有过错的,承担相应的赔偿责任。

那么怎么样算是“对损害的发生

有过错”呢?

比如,你明知对方喝了酒或者没有驾驶证,仍把车出借造成事故,或者你的车辆存在一定故障或者安全隐患,你对此知情却未在出借时告知,而事故恰恰是由于这一故障或者安全隐患造成的。

除了这些特殊情形,一般来说作为车主对出借车辆的故事是无须担责的。

工伤已经私了 是否能够反悔

我叔叔在老家的一个工厂干活,前阵子在工作中不慎受伤,厂里没有给他申报工伤,而是和他签了一份补偿协议,一次性给予一笔补偿,同时解除了和他的劳动关系。

最近,他打听下来,觉得自己的补偿数额大大低于法定数额,而且如果申报工伤,可以有相应的工伤待遇。

问题是当初他确实签了表示工伤赔偿已经私了的协议,我叔叔现在还能否反悔,要求工厂给他申报工伤?

【解答】

根据《民法典》的规定:一方利用对方处于危困状态、缺乏判断能力等情形,致使民事法律行为成立时显失公平的,受损害方有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。

《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)》也规定: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。前款协议存在重大误解或者显失公平情形,当事人请求撤销的,人民法院应予支持。

工伤赔偿协议不同于一般的民事协议,用人单位和劳动者的法律地位不平等,用人单位处于优势地位,劳动者对于自身法律权利的了解明显弱于用人单位,属于弱势且没有经验的一方。很多情形下,劳动者往往违背真实意愿与用人单位签订显失公平的协议,可以请求撤销。