

□ 北京市隆安律师事务所上海分所 仇少明 沙雨桐

一些劳动者因为工作关系经常需要出差，而出差时间往往会涵盖休息日，还需要大量的在途时间，由此产生的加班费争议并不少见。笔者检索梳理了相关判决，对因为出差引发的常见加班争议进行解析。

出差涵盖休息日 不必然认定加班

劳动者受用人单位指派出差往往会持续多日，其间可能涵盖周六、周日等休息日。这种情况是否可以认定为加班呢？

从司法实践来看，法院不会因为休息日在出差期间就认定为加班。

以重庆市第一中级人民法院(2017)渝01民终7413号案件为例，法院认为：对于员工2015年1月9日至2015年1月23日及2015年8月21日至2015年9月2日公假市外出差问题，其中存在休息日出差。

但是，休息日出差不一定需要支付加班工资，因为实践中存在大量休息日出差并未工作而是在休息的情形，此种情形仅能视为休息地点在外地而不是在通常居住地，休息地点的不同不能成为要求支付加班工资的理由。

从另一方面分析，如果出差时间无论是否从事工作都认定为工作时间的話，单位就应对劳动者出差时间按每日24小时标准支付加班工资，这显然违反客观事实。

据此，员工主张其在休息日出差期间工作，员工需对此承担举证责任，但员工没有证据予以证明，故一审法院认定员工在出差期间休息日并未加班。

综上，本案员工不存在加班事实，公司不需支付员工加班工资。

以上海市第一中级人民法院(2023)沪01民终1587号案件为例，一审法院认为，关于刘某主张加班工资的诉讼请求，根据规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。

用人单位安排劳动者外出工作系用人单位的正常经营行为，出差期间并不能当然视为加班，刘某作为中高级管理人员，在休息期间进行微信沟通不能等同于加班，现刘某提供的证据尚不足以证明在刘某出差期间，公司在休息日仍要求刘某进行工作，刘某应当承担举证不能的不利后果。

因此，刘某要求公司支付其加班工资的诉讼请求，不予支持。

对于该案，二审法院审理后维持了原判。

再以上海市高级人民法院民事裁定书(2020)沪民申2443号案件为例。

该案一审认为：侯某提供的差旅费报销单、机票行程单显示侯某出差到外地的往返包含了周末，然按照外地出差的特性，跨越周末无法避免，仅凭出差日程中包含周末，并不能认定即存在周末加班，侯某就其所称加班应当承担举证责任。

侯某提交电子邮件及拍摄的车间照片欲证明其于周末在工作，然而上述证据并无法体现侯某于周末在上海某汽车部件有限公司安排下完成工作任务，无法达到侯某欲证之证明目的。

侯某该项诉请缺乏依据，法院对此不予支持。

该案二审认为：……根据一般生活常理，劳动者在离开用人单位地域范围前往外省市出差期间，其为该用人单位提供劳动的方法包括上下班考勤、作息时间以及工作安排与在该用人单位地域范围内提供



资料图片

劳动的方法有所不同，劳动者在该出差期间对自己的工作安排等具有高度自主权。

因此，劳动者在出差期间的作息时间可视为临时的、短期的不定时工作制。在此情形下，侯某主张柳州出差期间的休息日加班，法院无法支持。

二审法院判决驳回侯某上诉，维持原判。

该案的再审认为：劳动者在出差期间对自己的工作安排具有高度自主权，可视为短期、临时的不定时工作制，原审法院认为侯某并无证据证明其在出差期间休息日加班，对侯某的该项主张不予支持，



因出差引发的常见加班争议解析

实际出差天数确认和考勤确认，能够证明公司安排并知晓钟某在休息日外出勘察或设计，并且休息日出差天数亦计入上班天数。

因此，在公司未举示相应书面制度和考勤记录的情况下，应当认定钟某在2011年6月至2016年4月期间存在休息日出差加班221天的事实。

基于钟某在2011年6月至2016年4月期间存在休息日加班的事实，依照法律规定，钟某应当获得加班工资。

钟某未举示其获得单位批准加班的证据，只能说明钟某在上述休息日期间实际加班后，未按单位管理制度办理获得加班费的相应手续，但公司以此为由拒绝支付加班工资于法无据。

出差在途时间 属于工作准备

劳动者出差时，或多或少需要在路上耗费时间。如果是长途出差，在途时间可能非常长。那么，这些在途时间能认定为加班吗？

以北京市海淀区人民法院(2016)京0108民初5053号案件为例，法院认为：曹某主张的2015年10月11日(周日)赴温州开会的在途时间是否计算为加班。一般而言，上下班时间、出差在途时间等为工作进行准备的时间并不认定为加班时间。

该案中，法院还在判决时特别指明，公司曾于仲裁阶段认可当日计算为加班0.5天。在此情况下，法院基于上述仲裁阶段自认，认定公司应就此承担相应的不利责任。

再以上海市第一中级人民法院(2019)沪01民终1507号案件为例，法院认为：就胡某主张的加班费问题，在8月14日胡某询问其路途时间是否属于加班时，公司邮件已明确告知不属于加班，且出差在途时间属于为工作而进行准备的时间，胡某于该期间并不处于向公司提供劳动之状态，故对胡某的该项请求，一审法院不予支持。

对于该案，二审法院审理后维持了原判。

已给予出差补贴 可以替代加班费

有些公司会给予劳动者出差补贴，同时明确出差补贴即包含了加班费，对此法院一般会予以认可。

以上海市奉贤区人民法院(2015)奉民三(民)初字第1492号案件为例，法院认为：出差补贴属于用人单位给予劳动者出差期间正常工作收入之外的额外补贴，本身已考虑了对劳动者出差期间工作时间长短、工作量大小等情况而给予的一种补偿。

另根据《考勤管理制度》规定，以下人员不得核算加班费：公差外出已领取出差补贴者；劳动合同约定的不定时工时制的员工。从该规定可以看出，被告公司的规章制度规定出差补贴不可与加班费兼得，出差补贴具有加班费性质。因此，即使原告说法成立，出差补贴亦具有加班费性质，与被告主张加班工资并不矛盾。

法院驳回了原告要求支付加班工资的诉讼请求。

并无不当。

二审法院认定，原审判决认定事实清楚，适用法律正确。

休息日出差工作 无须再申请加班

很多用人单位有加班申请与审批的制度，如果劳动者受单位安排在休息日出差并实际工作，用人单位就不能以劳动者未按规定申请加班而拒付加班费。

以重庆市第五中级人民法院(2016)渝05民终6861号案件为例，法院经审查认为：《出差申请表》和《出差信息表》上载明的出差事由、