

【案例分析】

约定的加班工资计算基数是否有效？

【案情简介】

2020年3月1日,小王应聘进入本市某电子商务公司从事客服工作,月工资5000元,另有交通及餐费补贴500元。双方签订一份劳动合同,约定合同期限至2022年2月28日。同时,劳动合同中约定加班工资计算基数为本市月最低工资标准2480元(提示:本市从今年7月1日起,月最低工资调整为2590元)。

2020年6月及11月前后,电子商务公司为筹备年中及年末的促销活动,共安排小王休息日加班80小时。因不适应加班的工作状态,小王于2021年1月15日主动提出辞职,电子商务公司已按2480元基数向其支付80小时休息日加班工资2280.45元。

事后,小王了解到电子商务公司以约定的加班工资基数结算加班工资存在问题,遂于2021年3月10日申请劳动仲裁,请求电子商务公司支付2020年5月至11月休息日加班工资差额2317.24元。仲裁委员会立案后,依法予以受理。

审理中,小王表示,剔除交通及餐费补贴后,双方实际履行的月工资标准为5000元,但电子商务公司仅以本市最低工资标准2480元支付加班工资涉嫌违法,现要求电子商务公司补足加

班工资差额。

电子商务公司则主张,其已按照双方劳动合同约定的加班工资计算基数2480元计算,并足额支付80小时休息日加班工资,不存在差额。

【争议焦点】

双方在劳动合同中约定的加班工资计算基数是否有效?

【裁决结果】

仲裁委员会依法作出裁决:电子商务公司应向小王支付2020年5月至11月休息日加班工资差额2317.24元。

【分析点评】

加班是指用人单位在法定工作时间以外安排劳动者延长工作时间并提供额外劳动。通常而言,实行标准工时制度的劳动者,每天工作8个小时,每周工作时间为40个小时。

《中华人民共和国劳动合同法》第三十一条规定,用人单位应当严格执行劳动定额标准,不得强迫或者变相强迫劳动者加班。但是,用人单位基于生产经营的需要,经与工会和劳动者协商后,可以安排劳动者在法定标准工作时间以外延长工作时间。而作为额外工作的安排方,用人单位应当及时安排劳动者调休,或足额支付加班工资。

关于加班工资计算,主要涉



及到加班时间的认定,加班工资计算基数以及不同情形加班工资系数的确定。

首先,《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第四十二条规定,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。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据,用人单位不提供的,由用人单位承担不利后果。也就是说,劳动者对于加班事实仅承担初步的举证责任。而用人单位作为用工管理方,应当提供与加班争议有关的证据,比如考勤记录、加班申请记录等,以便查明具体事实。本案中,因双方对于小王共有休息日加班80小时并无争议,故对上述加班事实可予直接认定。

其次,《上海市企业工资支付办法》(2016年8月1日起执行)第九条规定,加班工资和假期工资的计算基数为劳动者所在岗位相对应的正常出勤月工资,不包括年终奖、上下班交通补贴、工作餐补贴、住房补贴、中夜班津贴、夏季高温津贴、加班工资等特殊情况下支付的工资。同时,劳动合同对劳动者月工资有明确约定的,按劳动合同约定的劳动者所在岗位相对应的月工资确定;实际履行与劳动合同约定不一致的,按实际履行的劳动者所在岗位相对应的月工资确定。

由此可见,目前本市加班工资计算基数确定的一般原则,是先查明劳动合同中关于劳动者月工资的约定。当然,劳动报酬根据实际履行情况发生动态变化时,则按双方实际月工资标准确定计算基数。本案中,双方关于加班工

资计算基数虽有约定,但该约定与小王实际履行月工资5000元标准不符,且违背现行《上海市企业工资支付办法》确定的计算规则。因此,电子商务公司按约定的2480元标准与小王结算加班工资,显有不当,应当予以纠正。另需指出的是,类似于福利性的交通及餐费补贴,不包括在正常出勤月工资概念之内,故不应将其纳入加班工资计算基数。

最后,《中华人民共和国劳动法》第四十四条规定,用人单位安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬;用人单位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;法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。本案中,鉴于小王确有休息日加班事实,且电子商务公司未给予小王调休安排,则其应依法按日工资的200%为标准结算加班工资。

综上所述,电子商务公司应按照双方实际月工资5000元标准向小王支付2020年5月至11月休息日加班工资差额2317.24元。从本案中我们还可以看出,获得合理的休息时间是劳动者稳定就业的有效保证。对此,也有不少用人单位开始关注并调整其工时制度,唯有提倡科学管理和效率导向,方能使劳动关系双方在健康和长远发展中获得保障。

(顾松林)

【案例分析】

哪些加班,可以安排补休?



案情简介:

2018年5月,王某与物业公司签订3年期的劳动合同,约定王某岗位为水电工,月工资为5000元。合同到期后,公司向王某发出续签合同通知书,此时王某提出,自己在职期间尚有5天法定假日加班,公司未支付加班工资。于是,王某向公司所在地的仲裁委提出申请,要求公司支付2018年至2020年法定假日加班工资。庭审中,公司承认王某存在法定假日加班的情形,但辩称:其已安排王某调休,是王某个人原因不接受,故公司无需支付其加班工资。王某认为:法定假日加班是不能安排补休的,故其拒绝休假并不影响加班工资的主张。

争议焦点:

王某在法定节假日加班,公司能否安排调休?

仲裁结果:

根据法律规定,用人单位依法安排劳动者在法定休假日工作的,按照不低于劳动合同的劳动者本人日或小时工资标准

300%支付劳动者工资。申请人王某存在法定节日加班之情形,用人单位不能自主决定通过安排补休形式替代支付加班费,故公司应按照王某日工资标准300%支付其5天法定节日加班工资。

案件评析:

加班系用人单位出于生产经营需要,在法定工作时间以外安排劳动者继续从事原工作。加班形式可分为三类:延时加班、休息日加班、法定节日加班。而补休,是加班之后用人单位选择另行安排员工休息而替代加班费的一种措施。那上述哪类加班情形,用人单位可以安排补休呢?

依据《劳动法》第四十四条“有下列情形之一的,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间的工资报酬:(一)安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬;(二)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;(三)法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。”

从以上规定对比看,三种情形下的加班,只有休息日安排员工加班才能选择补休,平时延长工作时间、法定节日加班都是

应当支付加班工资的。

回到本案,王某在法定节日加班,即使公司已安排其补休,也是没有法律依据的,并不能免除公司支付其加班工资的法定义务。且法定节日对于劳动者存在特殊意义,公司此时强行安排其补休,实质上变相侵害了劳动者的合法权益。因此,劳动者在离职时向用人单位主张法定节日加班工资完全合乎法理。

虽然法律规定工作日延时加班、法定节日加班,不能以“带薪补休”的形式予以补偿,但实践中,用人单位也可以采取灵活、合规方式予以补救:1、结合自身情况申请标准工时制以外的工时制度,比如,在实行综合工时制下,加班无论发生在休息日还是延长工时时段,都可以在周期内调休,而在不定时工时制下,大多时间可以根据淡、旺季集中工作或休息,但法定节日加班,还是需要支付加班费用。2、通过劳动合同或者签署员工手册等合法形式,与员工达成合意,可以约定对工作日加班的调休安排。因为对于加班工资的规定属于劳动者的权利,劳动者有权选择接受加班费,也有权选择放弃而接受调休。当然,用人单位强行或单方对正常工作日的加班时间进行调休而不支付加班费,劳动者有权予以拒绝调休安排,并要求支付加班费。(金晶)

【漫说】

假期加班,补休or加班费?

