

法官说法

劳动者的加班工资应如何计算

【案例介绍】

陈某系保安公司员工,2018年8月21日入职,每天的工作时间为晚7点到早7点,双方签订自2018年8月21日起至2019年8月31日的固定期限劳动合同,双方约定加班工资计发基数的月标准为2020元。陈某被派至某康复护理院担任保安一职,

因该护理院撤点,双方于2019年8月12日协商一致解除劳动合同。2019年8月26日,陈某申请劳动仲裁,要求保安公司支付加班工资。仲裁委终结审理后,陈某诉至法院。法院认为,陈某与保安公司在考勤时长及天数上确认一致,双方在劳动合同中对加班工资的计算基数有约定

的,从其约定,遂判决保安公司支付陈某加班工资2万余元。

【法官评析】

在劳动争议案件中,因加班引发劳资纠纷的案件比例始终居高不下。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)》第九条规定,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。劳动者日常工作中应注意对加班证据的搜集,主张加班工资的应提供初步证据证明加班事实的存在。司法实践中,因缺少证据导致劳动者败诉的案例屡见不鲜。由于劳动用工形式、类别、管理等存在多样性,保安、门卫等特殊岗位工作人员的加班工资计算更易引发争议。

加班工资一般分为延时加班工资、休息日加班工资和法定休假日加班工资,分别对应不同的加班点工资支付标准。《中华人民共和国劳动法》第四十四条有规定:“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工资的工资报酬:(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。”故劳动者在计算加班工资时应区分不同类别的加班工资。但对于实行综合计算工时工作制的,劳动者在综合计算周期内总的工作时间超过总法定工作时间的部分,视为延长工作时间,劳动者在工作日和休息日劳动的,用人单位应支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬;法定休假日加班的,支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。对于实行不定时工时工作制度的劳动者,不执行标准工时制度和综合计算工时工作制有关加班及加班工资支付的规定。

本案中,陈某担任保安一职,公司可以根据该岗位的工作性质和特点申请实行不定时工作制或综合计算工时工作制,但未依法履行审批手续的,法院会结合劳动合同的约定、劳动者的岗位性质及工作要求、实际履行情况等因素对劳动者的劳动报酬进行合理认定。

(无锡新吴法院 程加干 方华)



劳动者的加班工资到底怎么算

(来源 网络)

维权案例

太仓:为20余名工人追回40余万元工资

近日,太仓市沙溪镇一起集体讨薪事件被成功调解,为20余名工人追回工资,合计40余万元。7月中旬,20多名务工人员聚集在沙溪镇信访大厅。他们称,工厂停工,老板避而不见,希望政府协调帮他们要回拖欠的四个月工资。

在听取了来访人员的情况后,一个难题摆在眼前。来访工人只有自制的考勤表和部分工资欠条,如果没有其他证据佐证的话,维权之路将异常艰难。

沙溪镇司法所迅速启动“访调对接”工作流程,第一时间与欠薪老板联系,要求他立刻到现场协商解决。

老板到现场后,为了避免工人情绪波动和发生冲突,工作人员采取了“背靠背”的调解方式,分别对双方进

行释法和劝导工作。

调解员向工人们解释了法律对获取劳动报酬的相关规定,引导工人们合法维权,并结合以往成功“讨薪”的调解案例,让他们的情绪稳定下来。

沙溪镇劳动保障局工作人员向欠薪老板释法明理,明确告知其拒不支付劳动报酬的法律责任和严重后果,要求他积极面对,与工人们核对确认工资款项,并尽早筹钱解决工人工资。

老板同意先和工人就工资数额进行核对,签字确认23名工人合计50余万元的工资欠款。

一个问题解决了,但第二个难题来了,该厂资金链断裂,没有支付工资的能力。

当得知厂里还有几台生产机器

时,调解员建议变卖设备折现来支付拖欠的工资。老板表示其已经在着手实施,近日也有买家前来洽谈过,但工人们担心自己变卖设备跑路,屡次阻挠。

为了尽快处置设备资产来支付工资,一方面,工作人员积极帮欠薪老板联系买家,协助起草设备买卖合同。另一方面,调解员给工人们打上一针“定心剂”,解释变卖设备是在政府职能部门的监督下进行的,以市场价格进行询价,变卖款优先支付工资,请他们配合变卖工作。

经过一番比价,最终全部设备变卖共计得款40余万元。这时,第三个难题来了,设备款离工资款还有10余万元的缺口。调解员根据本案实际情况,向工人们提出分别处理的方案:优先足额发放外来务工人员的工

资,让外来务工人员拿到工资后可以安心返乡。

对于本地的两位管理层人员,结合他们目前和老板还有工作往来,建议分期支付,先支付部分工资,剩余工资由老板出具欠条约定还款日期。最后,双方表示同意。7月15日下午,在拿到变卖设备的款项后,工人们拿到了40余万元现金。

这起劳资纠纷案件在较短时间内便成功化解,追回劳动报酬40万余元,双方当事人均对处理结果表示满意,纷纷称赞沙溪镇政府职能部门为民办事的高效。今后,太仓市将继续发挥“访调对接”机制,加强多部门联动调解以及诉讼与非诉讼纠纷方式的有效衔接,促进矛盾纠纷及时调处、就地化解、源头化解。

(来源:江苏省司法厅)



隐瞒真实情况提供劳动是否受法律保护

(来源 网络)

小易在线  
隐瞒真实情况提供劳动是否受法律保护?

【职工咨询】

我之前与甲公司建立劳动关系,后来被甲委派到其关联公司乙处工作,工资和社保由乙每月打给甲由甲代发。后来甲重组成立丙公司,解除与所有派出工作人员的劳动关系。此时,我的劳动合同也被解除,同时领取了经济补偿和失业保险金。之后,我没有将与甲公司解除劳动合同的情况告诉乙,乙也没有主动询问,还一直将我的工资及保险打给甲账户(因为其他问题,甲公司账户还未注销)。一年多后,乙了解我已经与甲解除劳动关系,随即停发了我的工资及社会保险费,并让我返回甲公司。我多次与乙协商要求确认存在事实劳动关系,补订无固定期限劳动合同,乙不同意。我请求乙支付解除与我建立事实劳动关系的经济补偿金,乙也不同意。请问,这种情况是否受劳动法保护,我该怎么维权?

【以法答疑】

法律规定,订立合同,应当遵守公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。任何一方以欺诈、胁迫的手段或乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的,劳动合同无效或者部分无效。无效的劳动合同从开始就不发生法律效力。无效的劳动合同,劳动者已经履行的,用人单位应依法支付其工资,但是由于劳动者原因造成劳动合同无效的,劳动者要求订立无固定期限劳动合同或者支付经济补偿金

等行于法无据。

本案中,你与甲单位解除劳动合同并领取经济补偿和失业金后,没有将情况告知乙公司,导致乙公司与你建立的事实劳动关系是无效行为。乙公司知情后立即停止支付你的工资和社会保险金,明确表示不愿意与你补签劳动合同,让你回原单位工作,并且已经依法支付了你的工资和社会保险,你要求补签无固定期限劳动合同未能实现进而讨要被解除劳动合同的经济补偿金不受劳动法保护。反而,如果你因为你隐瞒真实情况给用人单位造成实际损失的,还要依法承担赔偿责任。

【特别提示】

实践中,有个别劳动者为了获得工作,会通过伪造证件、工作经历、隐瞒其他与工作岗位有关真实情况,使用用人单位在违背真实意愿与劳动者订立劳动合同或建立劳动关系,用人单位发现并证实后,可以依法解除劳动合同,不需要支付经济补偿金。同时,用人单位应完善内部规章制度,密切关注员工及关联(合作)企业的稳定情况,增强风险防范意识,提前预防和化解矛盾,促进生产发展。

(连云港市总工会 易怀丽)

维权课堂

主办：

江苏省高级人民法院  
江苏省总工会

承办：

省高院民四庭  
省总工会法工部  
江苏工人报社

讲文明树新风 公益广告·家庭文明篇

★ 注重家庭 注重家教 注重家风 ★

市委宣传部 市文明办 宣

江苏省优秀公益广告作品资源库 张家港市宝图广告有限公司