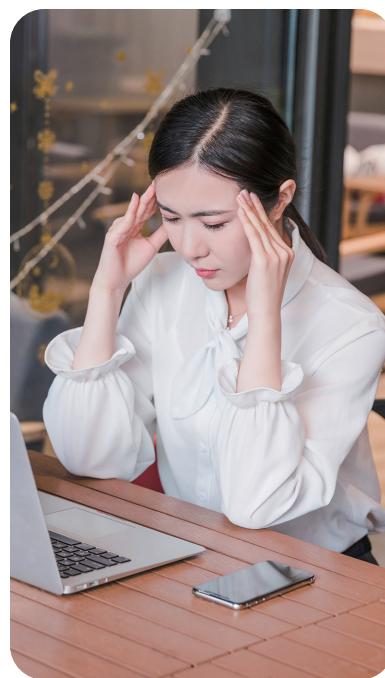


休息日出勤属于加班还是值班？

【案情简介】

曹某于2012年1月1日进入上海某船舶修理公司工作,2018年之后担任公司汽修分厂厂长一职。双方签最后一期的劳动合同为无固定期限劳动合同。2023年1月7日,公司向曹某发送终止劳动合同通知书,通知内容为“现因公司经营条件发生重大变化,公司决定提前解散,根据《劳动合同法》第四十四条的规定和2022年11月22日公司职工代表大会决议通知你与公司的劳动合同至2022年12月31日终止。”随后,曹某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁要求公司支付2012年1月1日至2022年12月31日期间的休息日加班工资。

庭审中,曹某称,其根据公司的要求进行双休日加班,虽然可以休息,但是活太多了,一直都在忙,并非值班,与日常工作完全一致,应当依照法律规定支付加班费。入职十多年,公司一直以支付值班津贴的形式逃避支付加班费。公司辩称,因所涉行业特殊性,其于双休日轮流安排人员到单位,没有具体的工作任务,只是应对可能发生的突发状况或者维护服务,有事情就做,没事情就不做还可以在办公室的沙发上休息,这与正常出勤上班是存在区别的。公司按规定发放了值班津贴,值班津贴的标准也在上调,从50元上涨至100元/天。该行为的性质属值班而非加班。曹某在职期间从未就双休日值班的工作模式以及发放情况向公司提出过异议。



资料图

【争议焦点】

曹某休息日的出勤属于加班还是值班?

【处理结果】

对于曹某要求补足2012年至2022年期间的加班工资的请求,劳动人事争议仲裁委员会不予支持。

【案件评析】

《中华人民共和国劳动法》第四十一条规定,用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间,一般每日不得超过1小时;因特殊原因需要延长工作时间的在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时,但是每月不得超过36小时。第四十四条规定,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。由上述规定可知,加班是指用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后,安排劳动者在法定工作时间以外继续从事本职工作。而值班并非一个法律概念,值班一般是指职工根据用人单位的要求,在正常工作时间之外负担一定的非生产性、非本职工作的责任,目前尚无明确的法律规范对其进行调整,这种非正常的工作方式,可统称值班。对于加班的情况是需要由用人单位根据不同的加班时间来支付规定的工资待遇的,而值班的情况是需要员工在规定的时间内完成工作任务,并履行自己的实际工作职责的情况,值班期间不能简单按照工作时间计算,具体情况可以依据实际来进行办理。

加班与值班的区别:首先,加班与值班在工作特点和工作任务上有所不同,加班和值班虽然都是在法定工作时间之外负担一定责任,但加班是因单位的生产经营需要,由劳动者在原工作岗位和非工作时间继续从事本职工作;而值班是因一定特殊原因,由劳动者在非工作时间内承担一定非生产性、非本职工作。其次,加班与值班调整的法律规范不同,加班受《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等相关法律法规的调整;而值班目前尚无明确的法律规范对其进行调整。再次,加班与值班的报酬支付依据不同,加班费由《中华人民共和国劳动法》《工资支付暂行规定》等有关法律法规明确规定,加班

费的计算也涉及工时制度、计付标准、实际工作时间、工资标准等,用人单位应当书面记载支付劳动者工资的数额、项目、时间、本人姓名等,并保存保管劳动者考勤记录等二年备查;而值班费并无法律法规明确规定,一般情况下由用人单位内部制定的规章制度予以规范。最后,加班与值班在时间限制上不同,加班时长受《中华人民共和国劳动法》限制,一般每日不得超过1小时,因特殊原因需要延长工作时间的在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时,每月不得超过36小时;但值班时长并无相关规定予以限制。

2016年上海高院关于劳动争议处理若干问题的会议纪要明确:三、关于单位值班的若干问题(一)以下情形中,劳动者要求单位支付加班待遇的,不予支持:1、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。2、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的;(二)上述情形中,单位规章制度有规定,集体合同、单项集体协议、劳动合同有约定或有惯例的,可遵照执行。在司法实践中,区分值班与加班的关键点在于:劳动者在岗期间的劳动任务与其本职工作是否相同,以及劳动者在岗期间是否可以休息、劳动力是否失去自由。具体到本案,曹某所在的汽修分公司总共有二十几个劳动者,负责公司车辆的维修维护,因所涉岗位的特殊性,每个周末轮流安排2至3人到单位上班,以应对可能发生的经营突发状况,曹某休息日轮岗期间并非从事其本身职务所附的管理工作,公司同时还提供了可供休息的场所,不同于工作日,不出现需要及时处置的事件时周末轮岗的员工都可以自由休息,因此,曹某周末出勤的行为应认定为值班而非加班。对于值班期间的报酬,公司制定规章制度明确,对于周末轮流出勤的员工会发放津贴,津贴的标准由早期的50元/天,逐步发展到80元/天、100元/天,其中领导岗位和一般员工的津贴标准相同。规章制度经民主程序制定,已向员工书面送达,申请人也已签收规章制度,对于规章制度中明确的值班津贴的发放模式自2012年开始也已经持续10多年,曹某从未提出异议,也可认为曹某认可其休息日出勤实为值班而非加班,以及认可对于值班津贴的内部规定。综上,曹某在离职后主张其在离职期间休息时间的出勤行为构成加班并主张加班工资的主张,最终未得到支持。

来源:上海市人力资源和社会保障局

电子劳动合同有储存期限吗?

电子劳动合同,是指用人单位与劳动者按照《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国电子签名法》等法律法规规定,经协商一致,以可视为书面形式的数据电文为载体,使用可靠的电子签名订立的劳动合同。

依法订立的电子劳动合同具有法律效力,用人单位与劳动者应当按照电子劳动合同的约定全面履行各自的义务。用人单位与劳动者订立电子劳动合同的要通过电子劳动合同订立平台订立。用人单位要确保劳动者可以使用常用设备随时查看、下载、打印电子劳动合同的完整内容,不得向劳动者收取费用。

《电子劳动合同订立指引》第十四条明确,电子劳动合同的储存期限要符合《中华人民共和国劳动合同法》关于劳动合同保存期限的规定,即:用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本,至少保存二年备查。电子劳动合同订立平台要留存订立和管理电子劳动合同全过程证据,包括身份认证、签署意愿、电子签名等,保证电子证据链的完整性,确保相关信息可查询、可调用,为用人单位、劳动者以及法律法规授权机构查询和提取电子数据提供便利。

《电子劳动合同订立指引》第十九条明确,电子劳动合同订立平台要建立健全电子劳动合同信息保护制度,不得非法收集、使用、加工、传输、提供、公开电子劳动合同信息。未经信息主体同意或者法律法规授权,电子劳动合同订立平台不得向他人非法提供电子劳动合同查阅、调取等服务。

来源:人力资源和社会保障部微信公众号

早会太早,员工拒绝参会被辞退不合法

【案情简介】

2016年11月7日,顾亮(化名)入职苏东公司(化名),岗位为项目工程师,2020年起兼任部分采购工作。苏东公司上班时间为8:30。2022年9月5日,公司部门负责人通知顾亮次日7:30开早会,顾亮告知负责人家中有事,无法提前到公司。此后公司连续三天又通知提前一小时开早会,顾亮均表示不能参加。但顾亮按照要求于每日早会前将早会所需数据统计表通过微信发送给了负责人。

2022年9月14日,苏东公司以顾亮多次拒绝参加早会,按照《员工守则》“拒绝接受上司合理、合法的指令,或拒绝分配的工作”为由,解除劳动合同,公司工会复函同意解除。顾亮遂申请劳动仲裁,仲裁委员会经审理决定终结案件审理。顾亮提起诉讼,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金16万余元。

【法院经审理认为】

劳动者与用人单位均应依法履行各自义务,用人单位应依法保障劳动者的合法劳动权益。公司制度规定上班时间为8:30,而公司负责人通知早会时间为7:30,通知的早会应属于加班时间。顾亮在接到通知后及时向公司反馈家中具体情况,并明确表示无法参加早会,并按照公司要求将工作数据在早会前发送给了负责人。

用人单位安排早会可在工作时间内进行,即便需通过加班安排,也应考虑普通员工的合理需求,不得变相强迫员工参加加班早会。顾亮根据家庭情况,拒绝参加公司负责人通知的不合理的变相加班早会,不能认定为属于规章制度规定的“拒绝接受上司合理、合法的指令,或拒绝分配的工作”情形。公司解除顾亮的劳动合同构成违法解除,应支付违法解除劳动合同赔偿金16.39万元。苏东公司不服,提起上诉。苏州中院经审理判决驳回上诉,维持原判。

【法官评析】

用人单位可以根据依法制定的规章制度对员工进行工作管理,但解除劳动合同属于最严厉的处分,只有在员工严重违反规章制度时,用人单位方可依法予以解除。对于加班安排,根据法律规定,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。而在工作时间提前一段时间开早会,又涉及变相加班、隐形加班问题,如员工仅多次拒绝参加加班早会,则用人单位不得强求,更不能以此认定为严重违反规章制度的行为。否则,用人单位便违反了不得强迫或变相强迫劳动者加班的规定,所解除的依据不能成立,应支付劳动者违法解除劳动合同赔偿金。

来源:苏州工会公众号