

以案释法

近日，“工作996，生病ICU”成为热门话题，一程序员在GitHub社区上创建996.ICU项目，号召同行共同抵制互联网行业日渐盛行的“996工作制”。

加班这两个字眼已经日益成为互联网乃至各个行业从业人员的“心病”。长期加班、经常熬夜、过度劳累等问题越来越普遍，甚至有“过劳死”的案例见诸报端。身为员工，“加班”涉及的法律知识一定要了解！

何谓法律意义上的“加班”

对互联网行业的从业者来说，“996工作制”是常见的工作状态，但是《中华人民共和国劳动法》第36条规定“国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度”。按照法律规定，我国的工时工作制分为标准工时制、综合计算工时制和不定工时工作制，后两者均需要经过劳动行政部门依法审批后才能实施，但无论企业实行何种工时制，均需要满足上述第36条的规定。可见，无论企业实行何种工时制，实行“996工作制”的劳动者的工作时间，均明显超过了法律规定的工作时间，也就构成了法律意义上的“加班”。

为充分保障劳动者的休息休假权，对用人单位强迫劳动者超出法定工作时间的加班行为进行规制，《中华人民共和国劳动法》第44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。”即劳动者加班后，可以依法向用人单位主张加班费，包括延时加班费、休息日加班费和法定节假日加班费三种。

标准工时工作制下，加班报酬按照上述第44条规定计算；综合计算工时制下，是按照综合计算周期的工作时间计算，不计算休息日，工作超时的，支付1.5倍工资，法定休假日安排工作的，支付3倍工资；不定工时工作制下，用人单位无需支付延时加班、休息日加班或法定节假日加班工资。

主张加班费的举证责任由谁承担？

实际上，加班又分为“强迫”加班和“自愿”加班两种情况，“自愿”加班很容易理解，“强迫”加班是指部分企业为了规避法律的强制性规定，通过类似于绩效考核等制度设置，在不规定加班的情况下，迫使劳动者“自愿”加班，而法律对企业员工“自愿”加班的行为是没有要求支付加班费的强制性规定的。实践中发生的有关加班费的诸多法律纠纷多源于用人单位规避法律规定的法定工作时间，变相侵害劳动者的休息权。

按照《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9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。”那么对劳动者而言，如何在纠纷发生时运用法律维护自己的合法权益呢？

996工作制
你的加班费公司给了吗？

【案情简介】

小孙在某互联网公司担任程序员，从事软件开发工作，双方签订有为期3年的劳动合同，合同约定小孙月工资为12000元，同时约定每日的工作时间为早9点上班，晚9点下班，每周一至每周六上班。自2016年7月1日起，小孙每天工作时长为10小时，每周工作6天，公司未向小孙支付过加班费。2018年2月15日，小孙申请劳动仲裁，要求公司支付延时加班费及休息日加班费。仲裁裁决该公司向小孙支付加班费，该公司不服起诉至法院。

本案的争议焦点是公司是否应当向小孙支付加班费。根据法律规定，用人单位安排劳动者延长工作时间的，应支付延时加班费。用人单位休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，应支付休息日加班费。

庭审中，公司认为小孙入职时，双方明确约定了具体的工时制度，小孙签订劳动合同的行为，应视为自愿接受了公司安排的工时制度。小孙对于公司的主张不予认可，并称自己签订劳动合同不代表自己自愿接受上述工时制度，并且也不能剥夺劳动者主张加班费的权利。小孙为证明加班的事实提交了劳动合同及考勤记录，其中劳动合同显示了双方约定的工时制度；而小孙所提交的加盖有公司人力资源部门印章的考勤记录显示小孙每天上班打卡时间为早9点，下班打卡时间为晚9点后，每周工作6天，实际的工作时间超出了法律规定的正常工作时间，并且公司没有安排倒休。

【裁判结果】

法院经审理认为，小孙提交的相关证据形成了完整的证据链，证明加班事实的存在，超出的时间应认定为加班，公司应根据加班时间向小孙支付延时加班费及休息日加班费。公司并未就已支付过加班费进行举证，所以应承担举证不能的法律后果，应向小孙支付加班费。

需要注意的是，虽然双方所签劳动合同规定了小孙的工作时间，但超出法定工作时间的部分仍应被认定为加班，不论是在劳动合同还是员工手册中制定超过法定工作时间的工时制度，都不能免除用人单位支付加班费的义务。因此，劳动者的举证方向应侧重于证明自己的实际工作时间超过了法定工作时间，可搜集的证据包括考勤记录、打卡记录等材料，一般来说考勤记录及打卡记录都由用人单位保管，劳动者在平时的工作中可以向人力部门查询自己的考勤打卡情况，并采用复印、拍照或录像的形式将考勤打卡情况进行留存。

用人单位如何正确保障劳动者的休息权？

- 1.休息日最低保障，用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。
- 2.工作时间延长的限制。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，一般每日不得超过一小时；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三小时，但是每月不得超过三十六小时。
- 3.禁止违法延长工作时间。用人单位不得违反法律规定延长劳动者的工作时间。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。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

4.用人单位违法延长劳动者工作时间的，由劳动行政部门给予警告，责令改正，并可以处以罚款。

5.用人单位安排加班不支付加班费的，由劳动行政部门责令限期支付；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。

6.未经工会和劳动者同意，用人单位不得擅自延长工时。“996”工作制若强行推行，肯定是违反法律规定的。与工会和劳动者协商，是用人单位延长工作时间的强制性程序要件，未经工会和劳动者同意，用人单位不得擅自延长工时。对于企业违法强迫劳动者延长工时的，劳动者有权拒绝。

加班，对劳动者来说“喜忧参半”，正确处理工作与休息之间的关系，提高工作效率，减少加班情况的出现，是劳动者和用人单位应当共同面对并予以解决的难题。

【法官建议】

依法民主制定规章制度，减少诉讼风险。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动纪律等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。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

遵守单位规章制度，积极履行劳动义务。作为劳动者，对于单位依法制定且已实际履行的规章制度均需要切实履行和遵守，如果单位有相应的加班审批流程规定，劳动者如要加班则应按照单位规定进行加班审批，否则一旦发生纠纷，很难保障自己的合法权益。

权利不得滥用，依法维护权利。作为单位，不得强迫劳动者加班，如安排加班则应该依法支付加班费；作为劳动者，应提高工作效率，也不能“磨洋工”，消极懈怠。

作者：白星晖、赵龙升、肖唯
来源：朝阳法苑
转载于朝阳普法

派出所
案例

“神医”不可信
切莫乱投医

4月19日，三间房派出所接群众报警，称其母亲在新房苑底商中和堂诊所治疗期间病危，经120抢救无效死亡。三间房派出所接警后立即对中和堂诊所进行调查，经查，主治医师张某无行医资格证，属非法行医；负责人张某在明知其无行医资格的前提下，依然让其坐诊治病，涉嫌非法行医；负责人张某的儿子，转移诊所内药品及处方等证据，涉嫌隐匿证据罪；医师王某因伪造证据，开具假的处方，涉嫌包庇罪。目前，以上4人已被朝阳分局刑事拘留。报警人母亲死因尚不确定，案件还在进一步调查中。

在此，三间房民警提醒广大市民，就医需谨慎，看病有风险。看病、买药一定要到正规医院，切忌病急乱投医，更不要轻易相信社会上那些所谓的“神医”！

三间房派出所电话：
010-6542 0110

