

律师普法

延长工作时间是否有上限？ 员工能否拒绝单位超时加班安排？



本期律师:应小军
浙江佑平律师事务所律师

实践中,有些用人单位安排劳动者违法超时加班或超量完成工作任务,如果劳动者拒绝用人单位违法超时加班、超量完成工作任务,那么用人单位以劳动者不服从工作安排作出处分或者辞退是否合法?劳动者能否以用人单位违法为由向用人单位提出解除劳动合同(被迫解除)并主张经济补偿金?

案情简介

案例一:甲某于2020年6月入职某公司,双方订立的劳动合同为期三年,月工资为8000元,工作

义乌创新打造“农文旅” 消防宣传“流动课堂”

本报讯 通讯员宗玲玲、宋国民摄影报道 “踏青游玩,安全随行,请多多关注消防安全!”3月12日在义乌市赤岸镇“花现美好”旅游生活节现场,辖区应急管理中心(消防工作站)的宣传人员正联合专职消防队的队员们开展消防安全知识宣讲活动。

春季是踏青游玩的好时节,为全面夯实乡村振兴安全基础,助力“美丽山水”转化成“美丽经济”,3月份以来,义乌市消防救援支队积极指导镇街应急管理中心(消防工作站)、政府专职消防队打造“农文旅”消防宣传“流动课堂”,让消防安全知识深入人心。

活动中,消防宣传小分队走

时间执行某公司规章制度相关规定。某公司规章制度规定,工作时间为早9时至晚9时,每周工作6天。2个月后,甲某以工作时间严重超过法律规定上限为由拒绝超时加班安排,并且顶撞领导。某公司即以甲某不服从工作安排、顶撞领导等违反公司规章制度,并据此为由与其解除劳动合同。甲某不服,向后劳动人事争议仲裁委员会(简称“仲裁委”)申请仲裁,请求裁决某公司支付违法解除劳动合同赔偿金8000元。

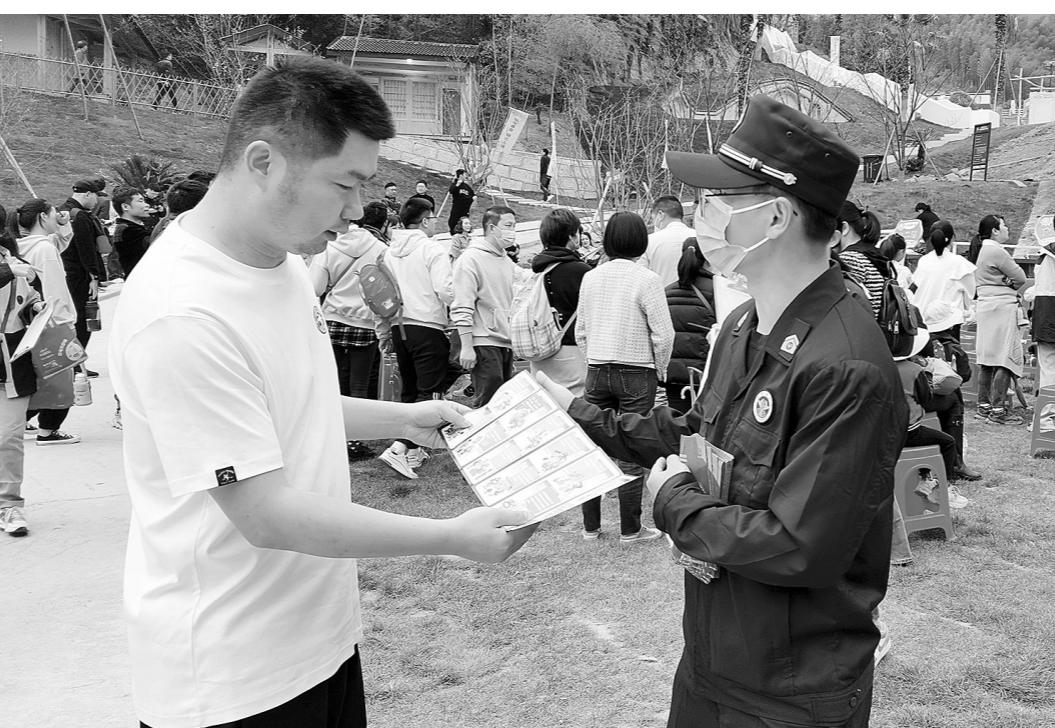
本案的争议焦点是甲某拒绝违法超时加班安排,并以此顶撞公司领导,单位能否以甲某违反公司规章制度,严重违纪为由与其解除劳动合同。

在审理中查明:某公司规章制度中“工作时间为早9时至晚9时,每周工作6天”“员工不得拒绝公司安排的工作任务”“员工不得顶撞公司领导”等内容,并且还规定“违反上述内容的,将被认定为严重违纪违规,公司有权解除合同,并不予以任何赔偿”。

对于公司的规章制度,仲裁委认为单位规定的工作时间的内容严重违反法律关于延长工作时间上限的规定,应认定为无效。甲某

拒绝违法超时加班安排,并以此为由对公司领导进行顶撞系维护自己合法权益,不能据此认定其严重违纪违规。故仲裁委依法裁决某公司支付甲某违法解除劳动合同赔偿金8000元(裁决为终局裁决),并将案件情况通报劳动保障监察机构,劳动保障监察机构对该公司规章制度违反法律、法规规定的情形责令其改正,给予警告。

案例二:乙某于2019年9月入职某报刊公司从事投递员工作,每天工作6小时,每周工作6天,月工资3500元。2021年6月,因同区域另外一名投递员离职,某报刊公司在未与乙某协商的情况下,安排其在第三季度承担该投递员的工作任务。乙某认为,要完成加倍的工作量,其每天工作时间至少需延长4小时以上,故拒绝上述安排。某报刊公司依据员工奖惩制度,以乙某不服从工作安排为由与其解除劳动合同。乙某向劳动人事争议仲裁委员会(简称“仲裁委”)申请仲裁,请求裁决某报刊公司支付乙某违法解除劳动合同赔偿金14000元。



本案的争议焦点是某报刊公司未与乙某协商一致增加其工作任务,乙某是否有权拒绝。

某报刊公司超出合理限度大幅增加乙某的工作任务,应视为变更劳动合同约定的内容,违反了关于“协商一致”变更劳动合同的法律规定,已构成变相强迫劳动者加班。因此,乙某有权依法拒绝上述安排。某报刊公司以乙某不服从工作安排为由与其解除劳动合同不符合法律规定。故仲裁委依法裁决某报刊公司支付乙某违法解除劳动合同赔偿金8000元。

仲裁委裁决某报刊公司支付乙某违法解除劳动合同赔偿金14000元(裁决为终局裁决)。

律师分析

《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。”

《劳动法》第41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。”

《劳动法》第43条规定:“用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。”

《劳动合同法》第26条规定:“下列劳动合同无效或者部分无效:……(三)违反法律、行政法规强制性规定的。”

根据以上条款我们可知,为确保劳动者休息权的实现,我国法律对延长工作时间的上限予以明确规定。用人单位制定违反法律规定的加班制度,在劳动合同中与劳动者约定违反法律规定的加班条款,均应认定为无效。

《劳动合同法》第31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。”第35条规定:“用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。”

劳动合同是明确用人单位和劳动者权利义务的书面协议,未经变更,双方均应严格按照约定履行,特别是涉及工作时间等劳动定额标准的内容。

据此,用人单位若因生产经营需要延长工作时间,需与劳动者协商一致,用人单位不得强迫或变相强迫劳动者加班。

情系女职工 维权面对面

台州路桥区总工会开展“点单式”
法律服务维护女职工权益

本报讯 通讯员邱萌翹 记者潘仙德报道 “我们家是双胞胎,产假可以请多少天?”“刚生完孩子,产假期间的工资怎么算?”……近日,台州市路桥区总工会联合区委政法委、区妇联、区司法局、区公安分局等单位开展路桥区巾帼共建“维权面对面”律师走基层”巡讲活动,现场人头攒动,热闹非凡。

活动现场,除了法律知识宣讲,巾帼律师志愿者表彰、法治知识问答、“三八”集市外,还有非洲鼓、越剧、竹笛、音乐秀、旗袍秀等表演,并循环播放《妇女权益保障法》等维护女职工权益的微视频。

“前几天就听说这里有活动,今天路过,顺便到这边来看一看。”送女儿练舞蹈的吴女士表示,“这个活动很好,涉及面广、形式多样、内容丰富,既展示了女性的风采,又宣传了女职工

新规专递

助小扶微,提振信心

浙江立法 为中小微企业“撑腰”

主持人:程雪
名称:《浙江省促进中小企业发展条例》
通过:浙江省第十四届人民代表大会第一次会议
实施时间:2023年3月

主要内容:
县级以上人民政府及其有关部门应当制定和完善创业扶持政策,建立健全创业培训、辅导和教育体系。
小微企业发展应当坚持准公共属性,强化企业集聚、产业集群、要素集约、服务集成和治理集中等功能。
小微企业发展主体应当通过培育或者引进专业服务机构等方式,为小型微型企业提供孵化育成服务。

行业骨干企业在山区、海岛县(市、区)投资,带动协作配套的中小微企业发展的,有关投资项目优先列入省重大产业项目库。

县级以上人民政府应当建立健全小微企业梯度培育体系,制定分层分类的扶持政策,坚持普惠服务与精准服务相结合,推动小微企业高质量发展。

省经济和信息化主管部门应当会同有关部门制定中小微企业专精特新发展产业领域目录,聚焦发展高新技术产业,重点培育发展高技术制造业、高技术服务业的中小微企业。

县级以上人民政府及其有关部门应当推动大型企业与中小微企业加强创新链、产业链、供应链、数据链等方面合作,支持培育大中小微企业融通创新平台和基地,促进大中小微企业融通发展。

省经济和信息化、发展改革、科学技术等部门应当将符合条件的中小微企业产品纳入创新产品推荐目录,促进创新产品的产业化和市场化。

中小微企业发展专项资金重点用于支持中小微企业公共服务体系、融资服务体系建设和中小微企业梯度培育,并向小型微型企业倾斜。

省经济和信息化主管部门可以通过发放服务券等方式,对购买市场化服务的中小微企业给予支持。服务券可以用于提供创业辅导、人才引进、技能培训、数字化应用、质量认证、市场开拓等服务。

植树复绿 共建美好家园

日前,衢州柯城区消防救援大队组织消防员们来到柯城区石梁镇白云山山脚下,开展植树造林,用实际行动美化这片受过伤的土地。

据悉,前不久,该地附近的草木不慎起火,烧毁了一大片植被。在植树复绿现场,消防员们撸起袖子挥舞手中工具,挖坑铲土、引水浇树,道道工序配合默契、一气呵成,将原本这

摄影报道



长三角消保委联盟将开放投诉平台

以更高效率和更高质量优化消费环境与营商环境

本报讯 记者羊崇江报道 记者日前从省消保委获悉,为进一步打造“满意消费长三角”,提振消费信心,增强消费者的获得感,降低企业的经营成本,降低消费者的求助成本,长三角消保委联盟(长三角四地消保委)将开放投诉平台,推进快速响应先行和解激励机制。

经过多年来的迭代、升级、完善,四地消保委的投诉处理平台因

此,线上入口的建设、客服团队的培育以及相关系统的开发,而企业对消费者需求的响应度又直接关乎消费者的体验,决定着品牌与产品的竞争力。

为进一步打造“满意消费长三角”,提振消费信心,增强消费者的获得感,四地消保委联合推

进消费争议先行和解机制,将投诉处理平台向更多的消费领域企

业特别是中小微企业开放接入,

从而更好地解决消费纠纷,提升消费维权效能。

长三角消保委联盟将开放投诉平台,进一步提升长三角地区消保委的投诉处理能力,更好地保护消费者权益。

长三角消保委联盟将开放投诉平台,进一步提升长三角地区消保委的投诉处理能力,更好地保护消费者权益。