

# 加班加点现象及加班费的争议探析

张琪悦

(厦门大学法学院 福建·厦门 363105)

**摘要:** 长期以来,加班加点一直是我国劳动力市场中非常普遍的现象,由于不同用人单位与劳动者对加班加点范畴的认定、计算方法、争议解决方式等问题的认识尚不够明确、统一,由此引发争议不断。文章从现象入手,就上述问题展开探讨,并站在社会法视角,尝试寻找加班费报酬的解决对策及管理控制方法,从而使广大劳动群体身心健康得以保障。

**关键词:** 加班加点;加班费;计算方法;争议解决

## 一、加班加点现象频繁的原因

### (一)从社会背景角度

加班加点在中国几乎成为一种“文化”和风气。尤其是改革开放以来,国家对经济发展的速度和水平要求越来越高,试图提高社会生产力以增强综合国力和国际竞争力。在这样的时代背景下,用人单位要求员工加班加点,甚至是无劳动报酬的延长工作时间被认为是合理的、是适应社会需要的、是劳动者勤勉的表现。因此整个社会对此持默许态度,导致这种现象长时间得不到有效规制。

### (二)从用人单位角度

在市场竞争激烈的社会环境下,企业面临着巨大的生存压力,为追求更多利益对员工提出苛求。在个人利益与企业利益冲突时,单位往往要求或暗示劳动者以企业利益为重,做出自我牺牲,并将这种自愿牺牲视为劳动者的“觉悟”,即“工作无止境”论。在这样的企业文化下,劳动者往往不得不屈从、让步,很难依自身意愿做出选择。

### (三)从劳动者自身角度

在劳动力市场中,劳动者是绝对弱势方,远无法与用人单

位抗衡,除具有特殊能力的劳动者外,绝大多数处于可被替代的地位。在生存压力之下,劳动者往往选择沉默。部分的劳动者通过加班加点能获得一定量的劳动报酬。在多劳多得的心态下,他们能抱有理解和接受。部分企事业单位的劳动者往往切身感受到繁重的工作量、巨大的压力和强烈的企业责任与社会责任,将加班加点视为一种义务与担当,不愿为加班费计较。

### 二、延长工作时间的危害

#### (一)损害劳动者的健康

加班加点以牺牲劳动者的休息时间为代价,导致其身心疲惫、精神压力增大,长此以往会严重影响员工健康,甚至造成慢性等疾病等潜在的危害。延时用工极易导致员工工作效率降低、积极性受挫,不利于提升工作效率。长此以往恶性循环,将导致单位收益降低及其他不良后果。

#### (二)加剧劳资矛盾

用人单位降低用工成本与劳动者增加工资收入此二者目的的对立性导致双方矛盾是长期存在且不可调和的。在现实生活中,双方可通过友好协商、相互妥协、扩大共同利益以缓和之间的关系。然而,如果资方不按照法律规定严格控制加班时间,且

收款速率越高效。成本费用利润率指标:建议将成本费用利润率的指标换成营业产生的利润,这样就显得更为合理,也可以更有效的反映企业的盈利能力状况。

### (四)把非财务指标引入体系

要想使得企业的财务现状以及经营现状得到有效的评价,也为了解决财务指标面向过去,不预测未来的缺点,必须要引进非财务指标,如此可以使得我们所建立的财务风险评价体系更加完善,非财务指标一般包括:市场占据能力,人力资源分析能力,基础方面管理能力,创新能力以及企业潜力发展。

### (五)单变量判定模型

这是一种进行财务风险评价的模型,主要应用于单一财务评定,可以根据公司以及各个公司财务危机时的情况,判别出其危机是财务比率与正常营业的财务比率差别,这种单变量的财务风险判定模型在财务风险评价上的应用,无疑是一种大的飞跃,指标单一简单易操作。但是这种单变量的判定并不能满足现在多变的社会,其片面性不可避免,这种单一变量的评价方法只适用于市场初期,后来的复杂市场情况需要的是多变量多指标的综合评价和综合状况反映。

### (六)多元线性模型

单变量的模型并不能满足现实需要,所以就产生了一种多元线性模型,这样的多元模型可以多方位的反映企业的综合状况,它也可以将财务风险放在一定范围内,是一种完美突破,但

是这种模型不能反映企业的发展潜力,以及经营现状,而且这也只是在正态分布的理想情况下进行,也没有能从变量间相关入手解释企业发展状况。

### (七)财务杠杆效应

税前利润提升时,会使得每股利润下降,而当税前利润下降时,会使得每股利润相应上升,这就是财务杠杆效应。

### 四、结语

就以上来看,我们要将财务指标和非财务指标综合起来,使得我们的财务状况更完美的呈现,财务指标的设计不仅仅要考虑定性指标,也要同时分析定量指标,我们所构建的财务风险评价体系不仅仅需要的是简单快捷的反映出企业现状,更需要将企业的问题暴露出来,以便于直接进行合理决策,保护公司发展,为企业的良好利益保驾护航。

### 参考文献:

- [1]谷慧娟.基于现金流量的企业财务风险管理[J].现代会计,2011,(3).
- [2]吕晓东.浅谈我国企业财务风险管理[J].公用事业财会,2007,(3).
- [3]张丽.加强企业财务风险管理[J].中国新技术新产品,2011,(3).
- [4]叶肖剑.企业集团财务风险评价模型及应用[J].现代商业,2010,(12).

不按法定程序支付加班报酬,给劳方身心造成伤害,极易导致矛盾激化,通过不正常途径爆发。

### (三)不利于扩大就业

单位存在的意义不仅在于满足自身生存发展的需要并获取经济利益,也需要承担一定的社会责任和义务。吸纳社会剩余劳动力需要便是其重要职责。在长期超时用工的环境下,某一员工完成了两人的工作量,对于单位而言,减少了用工人数、降低了用工成本,却不利于社会扩大就业的需要,减少了用工岗位和本可以吸收的劳动力,更容易引发社会问题。

### 三、延长工作时间的情况

#### (一)用人单位直接要求加班

在竞争激烈的市场环境下,劳动密集型企业通过加班提高生产总量,占领更多的市场份额以获得更大的利润,以求在市场中生存。用人单位以给予劳动者适量的报酬的方式增加其工作积极性。

#### (二)用人单位间接要求加班

主要表现有二:工作量属于普通劳动者在正常工作时间内无法完成的,用人单位通过内部考核、竞争、淘汰制度,变相提高劳动定额标准,迫使劳动者加班加点保证业绩。

#### (三)劳动者主动加班

在用人单位没有明确或变相要求的情况下,劳动者为提升业绩或在无法达到平均劳动者的工作效率的情况下,主动延长工作时间。

### 四、加班加点的补偿与争议解决

《劳动法》第44条规定,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:安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的150%的工资报酬;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200%;法定节假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的300%的工资报酬。

#### (一)部分情况下,用人单位可安排劳动者补休

对用人单位是否存在加班加点事实的界定及加班费劳动报酬的支付,往往成为此类案件争议的要点。关于超时用工的补偿,我国法律规定的方式主要有:补休与支付劳动报酬两种方式。用人单位安排劳动者在工作日和法定节假日加班的,必须按法定标准支付加班费,不能用通过补休的方式弥补,因元旦、春节、中秋节日和亲人团聚的时间是补休不能替代的;但如果安排劳动者在休息日加班的,用人单位可安排劳动者补休,也可按法定标准向劳动者支付加班费。

#### (二)劳动争议解决机制

劳动争议是劳动者与用人单位之间以劳动权利和义务为中心所发生的纠纷,包括本文重点讨论的加班加点劳动报酬。争议解决机制以着重调解;合法、公正、及时;三方参与为原则,争议处理的基本框架如下。

1. 协商和解:争议双方即用人单位与劳动者在平等状态下,就争议事项:加班劳动报酬事项,通过洽谈商议的方式,相互协调、达成一致。

2. 调节:通过第三人的介入解决争议。第三人系争议双方共同选出、共同接受,且具有一定权威性和认可度的单位或个人,就争议事项试图做出相对公允、为双方所接受的裁决。

3. 劳动仲裁:当事人不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。劳动仲裁是劳动争议处理机制的核心,原则上处理劳动争议的必经程序。只有两种情况可以不经仲裁程序而直接进入法院司法程序:一是

劳动者凭明确的工资欠条追索劳动报酬的,可以直接向法院起诉;二是劳动者追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿金和赔偿金已经达成协调协议的,可据此向法院申请支付令。

4. 诉讼:劳动者不服仲裁裁决,用人单位不服对劳动争议调解仲裁法第47条以外情形所作仲裁裁决,可以依法向法院起诉。当事人不服一审判决还可上诉,二审判决为生效判决。因此我国现行劳动争议处理机制大致可分为“一调一裁二审”和“一调一裁”并存。

### (三)举证责任分配

《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)》(征求意见稿)第四十一条规定:“人民法院审理劳动争议案件,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的,用人单位应当提供;用人单位不提供的,应当承担不利后果。劳动者主张加班工资,用人单位否认加班的,用人单位应对劳动者未加班的事实负有举证责任。”

### (四)劳动者因单位不支付加班费辞职,能否要求补偿

员工主动辞职单位可不支付经济补偿。但员工在《劳动合同法》第38条规定情形下被迫提出辞职的,用人单位也应支付经济补偿<sup>[1]</sup>。第38条第(二)款项为:“未及时足额支付劳动报酬的。此处的劳动报酬既包括基本工资,也包括加班费。因此,用人单位不得以劳动者再此情况下辞职而拒绝支付劳动报酬。”

### 五、对超时用工的管理与控制

加班是当今社会经济飞速发展、市场竞争压力不断增强、企业对利益追逐扩大化及劳动者力量相对弱势的体现,应当加强对超时用工的管理和控制从而充分保障劳动者的合法权益。

针对此现象的缓解方法,笔者从不同主体角度分别探讨。

1. 从政府角度:保障劳动者身心健康与合法权益不受侵犯是政府的基本职责。地方劳动局、劳动监察大队、劳动管理站、劳动仲裁委员会应当明确职责与责任意识,对用人单位的超时用工现象做好监督、监察、管理工作,对违法现象予以查处和惩罚,确保劳动关系得以协调,并应认真对待群众投诉举报,尽职尽责处理每个案例。

2. 从用人单位角度:如果用人单位按照法律规定比例支付加班费,则实际上是增加了劳动成本,同时不利于扩大就业和履行社会责任。从另一个方面,易降低员工工作积极性与劳动效率,激发劳资矛盾。因此限制超时用工对企业同样益处很多。

3. 从劳动者角度:劳动者应当增加维权与自我保护意识,可主动向单位要求加班劳动报酬。在争议出现之时,可通过协商、调解、劳动仲裁与诉讼等合法方式解决,同时应注意不能超过诉讼时效。

限制延时用工,依法支付劳动报酬,不仅是对劳动者辛勤努力的尊重和对人格的敬畏,也是维护社会诚实守信的道德准则和平等、公平、善良、有序的社会环境。单位而后政府作为力量强势的方理应作出更多努力,履行更多义务,行使更多职责,与劳动者一起为构建和谐而努力。

### 参考文献:

[1] 郑尚元,李海名,扈春海.劳动法和社会保障法学[M].北京:中国政法大学出版社,2008.