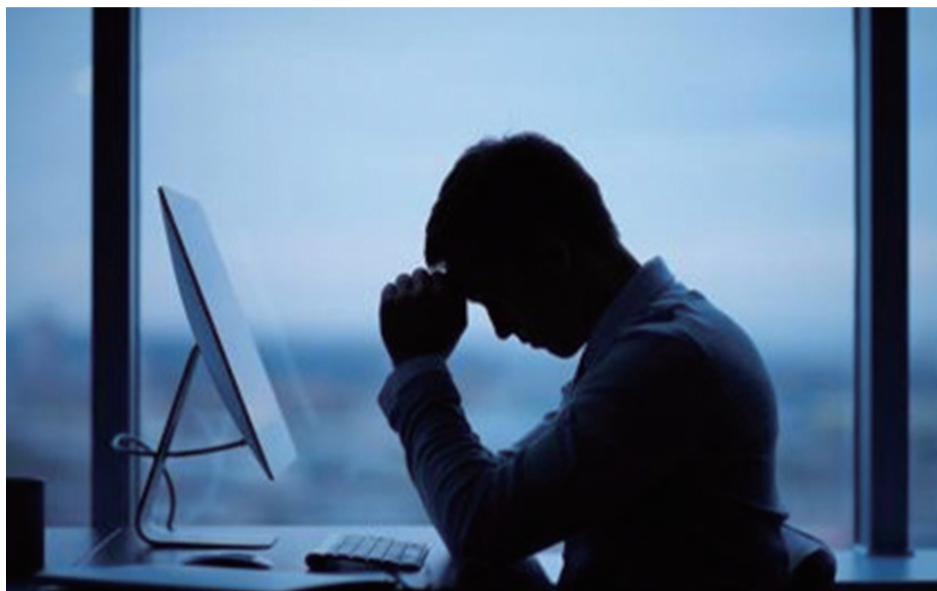


加班与否 劳资双方应避开的4个误区

核心
阅读

现实中,一些用人单位往往会以未经领导批准加班、规章制度已禁止加班,来规避承担加班的法律责任。而一些劳动者也往往认为只要有加班行为、只要有超时记录,就构成加班。其实,这都是误区。



律师信箱

在交通事故中无责任 怎么也要赔钱?

编辑同志:

不久前,我驾驶机动车时把李某撞伤了。当时我是正常行驶,而李某是从非人行道闯马路,故交警认定李某负事故的全部责任。由于我无责任,车辆又买了交强险,就以为自己没事了。不料,李某竟然要求我赔偿他的损失,交警也说我很可能要赔些钱。请问:驾车方不承担事故责任怎么也要赔钱?

读者 连方华

连方华读者:

驾驶人员通常认为,驾车撞伤非机动车驾驶人或行人,如果自己一点责任都没有,自然就无需承担赔偿责任,其实不然。《道路交通安全法》第76条第1款规定:“机动车发生交通事故造成人身伤亡、财产损失的,由保险公司在机动车第三者责任强制保险责任限额范围内予以赔偿;不足的部分,按照下列规定承担赔偿责任:(一)机动车之间发生交通事故的,由有过错的一方承担赔偿责任;双方都有过错的,按照各自过错的比例分担责任。(二)机动车与非机动车驾驶人、行人之间发生交通事故,非机动车驾驶人、行人没有过错的,由机动车一方承担赔偿责任;有证据证明非机动车驾驶人、行人有过错的,根据过错程度适当减轻机动车一方的赔偿责任;机动车一方没有过错的,承担不超过10%的赔偿责任。”由此可见,机动车与非机动车驾驶人、行人之间发生交通事故的,即使事故责任完全在对方,机动车一方也要承担一定的赔偿责任。法律如此规定,是考虑到在交通活动中,机动车危险性大,而行人和非机动车相比而言处于“弱者”地位,因此机动车一方应该承担更重的注意义务。

至于机动车一方究竟要不要掏钱,这要看受害方遭受的各项损失的大小。《机动车交通事故责任强制保险条款》第8条第1款规定:“在中华人民共和国境内(不含港、澳、台地区),被保险人在使用被保险机动车过程中发生交通事故,致使受害人遭受人身伤亡或者财产损失,依法应当由被保险人承担的损害赔偿责任,保险人按照交强险合同的约定对每次事故在下列赔偿限额内负责赔偿:(一)死亡伤残赔偿限额为180000元;(二)医疗费用赔偿限额为18000元;(三)财产损失赔偿限额为2000元;(四)被保险人无责任时,无责任死亡伤残赔偿限额为18000元;无责任医疗费用赔偿限额为1800元;无责任财产损失赔偿限额为100元。”

本案中,如果李某的各项损失均在上述第4项所规定的限额内,那么由保险公司理赔就行了。如果李某的损失超过了上述各项限额,那么你对超过部分按不超过10%的比例赔付。

律师 潘家永

误区

1

领导故意不审批,就可以否认加班

案例

一家公司因为生产经营需要,曾多次要求员工上班,但年底期望能获得加班费的大家却傻眼了,因为公司以事前未经主要领导批准加班、事后主要领导又不同意审批为由否认加班。公司真的可以否认吗?

说法

公司不得否认加班。加班是指除法定或者国家规定的工作时间以外,员工根据用人单位的安排,在正常工作日延长工作时间或者双休日以及国家法定假期期间延长工作时间,且核心在于用人单位安排、员工确已额外付出劳动。结合

本案,正因为员工加班是基于公司的安排,且员工加班的事实客观存在,决定了不管公司主要领导事前、事后是否同意审批,都意味着加班已经成立、存在,更何况公司主要领导拒不审批的目的不乏规避支付加班工资的法定义务,必将损害员工的合法权益。

误区

2

按规章制度办理,就可以否认加班

案例

一家公司的规章制度中规定:因公司业务需要延长工作时间,一律不按加班论处。这一规章制度在没有经职工代表大会或者全体职工讨论,也没有与工会或者职工代表平等协商确定的情况下,可以依据规章制度否认员工加班吗?

说法

公司不得否认加班。《劳动合同法》第4条规定:“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。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、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动

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。”公司的规章制度涉及到吕女士等员工有关劳动报酬、工作时间等合法的切身利益,却没有履行相关程序,且严重违反国家关于加班、加班工资支付的相关规定,决定了对全体员工没有约束力。

误区

3

只要有加班行为,就可以得加班费

案例

钟女士从公司离职时,曾要求公司一次性支付其任职两年来共计23天的加班费。公司虽然认可钟女士偶尔有过加班的情况,但以钟女士不能证明具体时间的、实际天数、加班内容为由拒绝。请问,只要有加班行为就可以索要加班费吗?

说法

钟女士不得索要加班费。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第42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。”《最高人民法院关于审理(民

事诉讼法)的解释》第90条规定:“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实,应当提供证据加以证明,但法律另有规定的除外。在作出判决前,当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的,由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”钟女士不能举证证明具体加班事实,其应承担不利后果。

误区

4

只要有超时记录,就可以得加班费

案例

因为生产需要,郭女士所在的公司要求其周一、周二各加班3小时。但在接下来的几天,郭女士并没有加班。那么,在当一周总上班时间内只有30小时的情况下,郭女士能以有过超时记录而索要加班费吗?

说法

郭女士不得索要加班费。关于加班的认定,应当根据劳动法和《关于职工工作时间的规定》《全国年节及纪念日放假办法》以及《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》等相关规定进行认定。即:年工作日为250天,即365天-104天

(休息日)-11天(法定节假日);季工作日62.5天,即250天÷4季;月工作日为20.83天,即250天÷12月;职工每日工作8小时、每周工作40小时。与之对应,虽然郭女士周一、周二各加班3小时,但因该周上班只有30小时而不得认为是加班。

颜梅生