

# 不同工时制 单位支付加班工资有差别

## 核心 阅读

我国的工时制包括标准工时制、不定时工作制、特殊工时制。那么，用人单位对3种工时制下加班的员工是否都必须支付加班工资呢？非也！



## 一方去世后，如何保障 再婚老伴“老有所居”？

编辑同志：

我与秦女士是半路夫妻，两人结婚后居住在我名下的一套房屋里。在双方共同生活的十几年中，秦女士一直对我精心照顾。我与结发妻子生有一子小周，小周十分上进，工作辛苦但收入不高，我曾花钱为小周置办有一处房产，登记在小周名下。近期，我感到身体不适，想尽快立份遗嘱妥善安排。我既想把自己名下的房子留给儿子，又想保障老伴秦女士可以一直住在这个房子里安度晚年。请问，有没有两全其美的办法？

读者 周经全

周经全读者：

你可以为老伴秦女士设立居住权。居住权，是指以居住为目的，按照合同约定对他人的住房及其附属设施所享有的占有、使用的权利。居住权设定的目的在于将房屋所有权在居住权人和所有人之间进行分配，从而满足各自不同的需求。《中华人民共和国民法典》第366条规定：“居住权人有权按照合同约定，对他人的住宅享有占有、使用的用益物权，以满足生活居住的需要。”实践中，父母想提前将房产过户到子女名下并能够继续居住该房产、让他人在自己去世后能够继续居住于被子女继承的房产内、离婚后无房一方的住所问题等，都可以通过设定居住权来解决。

根据《中华人民共和国民法典》第367条、第371条的规定，设立居住权，当事人既可以采用书面形式订立居住权合同的方式，也可以采用立遗嘱的方式。但无论是采用订立居住权合同的方式，还是采用遗嘱方式，都要注意以下两点：一是要写明当事人的姓名或者名称和住所、住宅的位置、居住的条件和要求、居住权期限等条款；二是应当向不动产登记机构申请居住权登记，居住权自登记时设立。没有办理登记手续的，不发生法律效力。

本案中，你可以通过立遗嘱的方式，约定在你去世后，你名下的房子由儿子小周单独继承、老伴秦女士生前享有居住权，儿子小周不得将房屋进行处分。遗嘱完成后，应当到当地不动产登记机构办理居住权登记手续。这样，既不影响儿子继承房子、又能保障老伴生前可以一直住在该房子里，安度晚年。

律师 潘家永

## 1

### 标准工时制，公司无权拒付加班工资

#### 案例

古女士所在公司实行标准工时制，即每周一至周五上班，每天上午上班时间为8时至12时，下午上班时间为2时至6时。在古女士被公司要求在周六周日上班时，公司能否拒绝支付加班工资？

#### 说法

公司不得拒绝支付加班工资。  
这里涉及到标准工时制问题，指

的是按照国家规定来确定一周工作日天数和一天工作时间长度的基本工时制度。《国务院关于职工工作时间的规定》第3条规定：“国家实行职工每日工作8小时、平均每周工作40小时的工作时间制度。”《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150%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200%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300%的工资报酬。”

正因为公司要求古女士在周六周日上班超出了每日工作8小时、平均每周工作40小时的界限，决定了其应当支付加班工资。

## 2

### 不定时工作制，公司有权拒付加班工资

#### 案例

胡女士是一家公司的推销员，由于无法按标准工作时间来计算工时，其与公司的劳动合同中约定实行不定时工作制，即工资采取底薪+销售提成，每天上班时间由胡女士自行安排，公司不进行考勤。当胡女士因与客户沟通、送达样品、签订购销合同等，需要早出晚归时，公司可以拒绝支付加班工资吗？

#### 说法

公司可以拒绝支付加班工资。

这里涉及到不定时工作制，指的是因生产特点、工作特殊需要或职责范围，无法按标准工作时间衡量、需机动作业而采取的不确定工作时间的工时制度。正因为不定时工作制对上班时间没有要求，故除法定节假日被用人单位安排加班外，一般不适用支付加班工资的规定。

《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》第4条规定：“企业对符合下列条件之一的职工，可以实行不定时工作制。(一)企

业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工；(二)企业中的长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸人员以及因工作性质特殊，需机动作业的职工；(三)其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，适合实行不定时工作制的职工。”由于案涉情形与之吻合，也就意味着公司对不在其安排之列的“早出晚归”可以不支付加班工资。

## 3

### 特殊工时制，应否支付应当区分情况

#### 案例

谢女士所在的公司是一家经营范围广泛的大型公司。由于工作岗位、工作性质、工作特点、工作需要不同，不能全部实行标准工时制，故对有些员工实行特殊工时制，即有的员工每天上班时间不足4小时，有的按周、月计算工作时间，有的则实行计件。那么，公司对他们需要发放加班工资吗？

#### 说法

应当区别对待。

这里涉及到特殊工时问题，指的是因工作性质或者生产特点限制，不能实行标准工时制的，而采取其他工作和休息办法的工时制度，包括缩短工时制(上班时间少于标准工作时间)、综合计算工时制(以周、月、季、年等为周期计算工作时间，但日、周平均工作时间与标准工作时间基

本相同)、计件工时制(以完成一定数量的产品或作业量确定劳动报酬)等。很明显，实行缩短工时制不存在加班工资；实行综合工时制只有在一定周期的工作时间超过标准总额时才存在加班工资；实行计件工资，如果系用人单位安排员工每天超过8小时，每周超过40小时上班，则应支付加班工资。

颜梅生