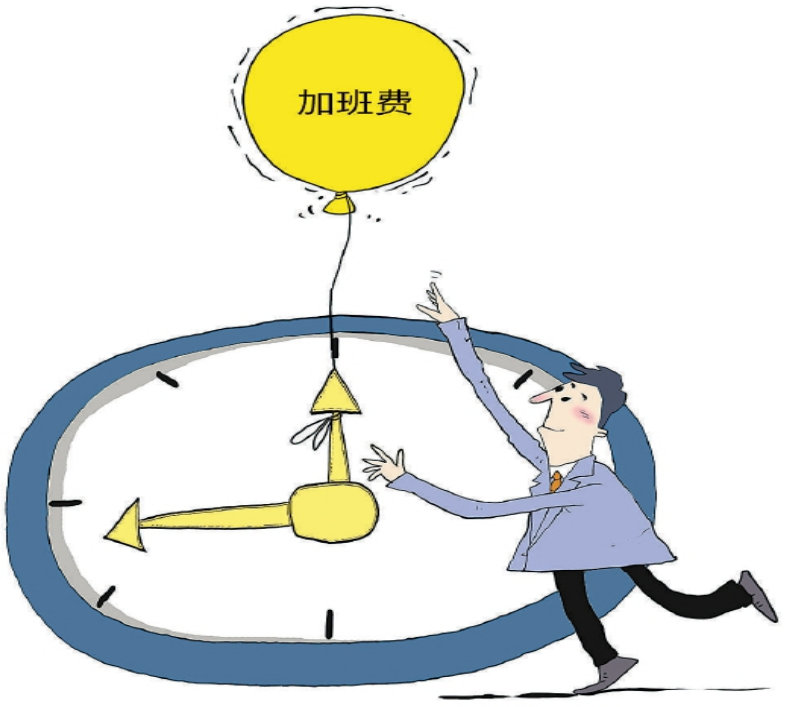
加班族该如何维护合法权益

2020年12月29日深夜一点半，拼多多新疆买菜部门一名22岁女员工在加班后回家路上猝死，该新闻引起网友关注。加班还是不加班，已成为高悬在每一个面临加班的上班族头顶的问题。那么，法律对于加班是如何规定的？对于加班族，单位应该如何支付加班费？对于拒绝加班的人，法律会给予保障吗？



怎样认定加班

目前我国的工时工作制分为标准工时工作制、综合计算工时工作制和不定时工作制。

标准工时工作制，即传统的“朝九晚五”，每日工作时间不超过8小时，平均每周工作时间不超过44小时的工时制度。标准工时工作制下，加班分为延时加班、休息日加班及法定节假日加班。工作日工作时间超出8小时，为延时加班；周六日加班的，为休息日加班；国庆节、春节等节假日加班的，为法定节假日加班。

综合计算工时工作制是针对因工作性质特殊，需连续作业或受季节及自然条件限制的企业的部分职工，采用的以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间的一种工时制度，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。主要是指：交通、铁路等行业中因工作性质特殊、需要连续作业的职工；地质、石油及资源勘探、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工；亦工亦农或由于受能源、原材料供应等条件限制难以均衡生产的乡镇企业的职工等。另外，对于那些在市场竞争中由于受外界因素影响，生产任务不均衡的企业的部分职工也可以参照综合计算工时工作制的办法实施。综合计算工时制下，在综合计算周期工作超时的，为延时加班；法定休假日安排工作的，为法定节假日加班；企业与职工终止、解除劳动合同时，其综合计算工作时间的计算周期尚未结束的，对职工的实际工作时间超过法定标准工作时间的部分，为休息日加班。

不定时工作制是针对因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，无法按标准工作时间衡量或需要机动作业的职工所采用的一种工时制度。例如：企业中从事高级管理、推销、货运、装卸、长途运输驾驶、押运、非生产性值班和特殊工作形式的个体工作岗位的职工，出租车驾驶员等，可实行不定时工作制。鉴于每个企业的情况不同，企业可依据上述原则结合企业的实际情况进行研究，并按有关规定报批。根据《北京市实施特殊工时办法》第十一条的规定，不定时工作制适用于从事下列工种或者岗位的人员：高级管理人员；外勤、推销人员；长途运输人员；长驻外埠的人员；非生产性值班人员；可以自主决定工作、休息时间的特殊工作岗位的其他人员。不定时工作制下，用人单位无需支付延时加班、休息日加班工资及法定节假日加班工资。

综合计算工时工作制与不定时工作制均需经审批后实施，企业中的高级管理人员实行不定时工作制，不办理审批手续；国家和本市已规定实行特殊工时制度的企业不再履行审批手续。比如，出租车司机小王想要加班费，如果其实行不定时工作制，休息、休假由其自行安排，那么他的主张将不会得到支持。

加班族

提问1：公司要求我“996”，这合法吗？

法官解答：所谓“996”，即早9点上班，晚9点下班，每周工作6天，这显然不合法。根据我国劳动法规定，我国实行劳动者每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过44小时的工时制度，用人单位应当保证劳动者每周至少休息1日。如果企业因生产特点不能按照上述规定，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。

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1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3小时，但是每月不得超过36小时。“996”的工作模式显然超过了法律规定范围。

当然，法律也约定了一些特殊情况。有下列情形之一的，延长工作时间不受上述规定的限制：发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；法律、行政法规规定的其他情形。

用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间，否则，由劳动行政部门给予警告，责令改正，并可处以罚款。

提问2：为了多赚钱，我愿意加班，但加班费该怎么算呢？

法官解答：根据我国法律规定，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%的工资报酬；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。但以下特殊情形下，用人单位无需支付劳动者加班工资：用人单位因安全、消防、节假日等需要，安排劳动者从事与本职工作无关的值班任务；用人单位安排劳动者从事与其本职工作有关的值班任务，但值班期间可以休息的。在上述情况下，劳动者可以要求用人单位按照劳动合同、规章制度、集体合同等支付相应待遇。

那么，加班费具体应该如何计算呢？劳动者加班费计算基数，应当按照法定工作时间内劳动者提供正常劳动应得工资确定，劳动者每月加班费不计到下月加班费计算基数中。具体情况如下：

如果用人单位与劳动者在劳动合同中约定了加班费计算基数的，以该约定为准；双方同时又约定以本市规定的最低工资标准或低于劳动合同约定的工资标准作为加班费计算基数，劳动者主张以劳动合同约定的工资标准作为加班费计算基数的，应予支持。

如果劳动者正常提供劳动的情况下，双方实际发放的工资标准高于原约定工资标准的，可以视为双方变更了合同约定的工资标准，以实际发放的工资标准作为计算加班费的计算基数。实际发放的工资标准低于合同约定的工资标准，能够认定为双方变更了合同约定的工资标准的，以实际发放的工资标准作为计算加班费的计算基数。

如果劳动合同没有明确约定工资数额，或者合同约定不明确时，应当以实际发放的工资作为计算基数。用人单位按月直接支付给职工的工资、奖金、津贴、补贴等都属于实际发放的工资。

如果劳动者的当月奖金具有“劳动者正常工作时间工资报酬”性质的，属于工资组成部分。劳动者的当月工资与当月奖金发放日期不一致的，应将这两部分合计作为加班费计算基数。用人单位不按月、按季发放的奖金，根据实际情况判断可以不作为加班费计算基数。

此外，在确定职工日平均工资和小时平均工资时，应当以每月工作时间为21.75天和174小时进行折算。实行综合计算工时工作制的用人单位，当综合计算周期为季度或年度时，应将综合周期内的月平均工资作为加班费计算基数。

提问3：我辛苦加了班，单位却不给我加班费，该怎么办？

法官解答：首先，要看劳动者加班是否履行了加班审批手续。如果用人单位制定了加班审批制度，且该制度合法有效并得到了正常执行，劳动者应履行而未履行手续的，应按照用人单位劳动规章制度的规定处理。如果单位未提交证据证明其加班审批制度有效且正常执行的，则劳动者应提供证据证明其加班的时间和工作内容。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。

经用人单位和劳动者予以确认的考勤记录，可以作为认定是否存在加班事实的依据。劳动者仅凭电子打卡记录要求认定存在加班事实的，一般不予支持。

其次，如果劳动者提供证据证明确实存在加班事实，用人单位拒绝足额及时支付劳动者加班费的，劳动者可以解除劳动合同，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。用人单位拒不支付经济补偿的，劳动者可以依法申请劳动仲裁，对仲裁裁决无异议的，当事人必须履行。当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起15日内向法院提起诉讼。一方当事人在法定期限内不起诉又不履行仲裁裁决的，另一方当事人可以申请法院强制执行。

拒绝加班族

提问：因拒绝加班，与单位解除劳动合同，能要到多少补偿金和违法解除劳动合同赔偿金？

法官解答：根据劳动合同法第四十七条规定，经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付。6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过12年。这里的月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资。

用人单位违反劳动合同法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照上述规定的经济补偿标准的两倍向劳动者支付赔偿金。

本报综合消息

微信屏蔽外链引热议 优化用户体验是正方向

相信很多人都遇到过这样的场景，在微信上偶尔会收到亲朋好友发过来的一条帮忙“砍一刀”链接！从1月13日开始，微信屏蔽多家平台外链。

微信发布公告称，已经对多多直播（拼多多旗下直播）、小红书、好看视频等多个产品的违规外部链接进行限制，不再提供微信内直接打开的服务，但用户可以选择点击“继续访问”或者“复制链接在浏览器中打开”的形式进行访问。

更让许多网友惊讶的是，此次微信屏蔽的平台名单中居然有腾讯自家的平台：QQ音乐和QQ浏览器。

有微博网友表示，微信狠起来自己家里边的人都打。

一时间微信屏蔽拼多多小红书等外链话题登上微博热搜，引发了网友们的关注和热议。

从整体上看，针对微信屏蔽外链的叫好声和质疑声同时存在，评论褒贬不一。

持叫好观点的网友认为，微信此举的主要目的是要规范平台，毕竟这几年太多利用外链来谋取利益或者不正当利益已成现状，也存在许多不合理的现象，例如典型的外链骚扰。

统一屏蔽外链，微信连自家的平台都同等对待，算是把一碗水端平，是出于平台规范和提升用户角度出发，也因此赢得了许多网友的点赞和支持。

持质疑观点的网友则认为，微信屏蔽外链属于不正当竞争行为，而且是平台垄断行为，被贴上了“垄断”和“不正当竞争”等标签。

新浪科技在微博上发起的一项调查显示，截至13日中午12点，有超过1万名网友参与投票，其中有5667名网友认为微信此举算垄断行为。

微信是社交巨头平台，拥有庞大的流量，外链能将自身平台的流量导出，造成微信内部生态流量外流，所以屏蔽外链举措就展示出微信垄断行为。

近几年，通过外链裂变，做用户新增的玩法早已泛滥，净化外链是迟早的事情，越来越多的人长期使用这种方式，相应衍生的服务商和裂变工具也越来越多，廉价且破坏生态。

其实这并不是微信首次屏蔽其他平台的外链，微信此前就已经屏蔽了淘宝、抖音等热门APP的外链，也多次引发了关注和热议。

微信不是唯一一家屏蔽外链的平台，屏蔽外链在互联网行业已经十分常见。

比如抖音在2020年10月9日起第三方来源的商品将不再支持进入直播间购物车，对淘宝、苏宁、京东等电商平台商品链接产生直接明显影响。

微信方面屏蔽第三方平台的依据是，这些APP存在违规现象，损害用户体验，并呼吁第三方APP服务提供者及时予以停止。

但从行业竞争和商业竞争角度来看，微信屏蔽外链的行为是互联网企业之间的“明争暗斗”。屏蔽外链，自然会损害被屏蔽外链平台的市场表现和直接利益。

那么，作为用户的我们该如何看待微信此次屏蔽外链的行为？

外链可以说是一把双刃剑。

一方面，相互平台间的外链互发，方便信息共享，提高效率等。另一方面，砍价及非常多的外链泛滥，某种程度上说外链也成了典型的信息垃圾形式，屏蔽外链之后，可再也不受垃圾外链“骚扰”。

从用户体验角度来说，微信可以通过技术方式，继续优化用户体验，让用户自己更便捷地选择是否屏蔽，将这种选择权让用户根据自己的意愿进行决定。

但有一点永远不会改变，那就是不断优化用户体验永远是正方向。

本报综合消息