

维权

周刊
(10-15版)

员工自愿加班 究竟是对是错?

日前,据外媒报道,西班牙一男子吉恩是廉价连锁超市Lidl的一家分店经理,已经为公司工作了12年。由于业绩指标的压力,吉恩每天都会提前两个小时上班,结果却因违反劳动合同擅自加班,被公司开除了。

在现实生活中,职场人也时常会面对着“自愿加班”的情况,这其中有的是因为企业层面鼓励“狼性文化”、“969工作制”,激励员工为实现目标、完成绩效“自愿加班”,也有的是因为开会、举办活动、业绩压力等原因而加班,伴随着传闻中的“调休”渐行渐远,最终也落得一个“自愿加班”的后果。那么在日常工作中,员工的“自愿加班”是否可视为无偿劳动呢?

劳动观察

关爱职工 可用好“反探亲制”

中铁十七局集团建筑公司由于建设项目的特点,驻守工地的职工大多不能按时享受正常的休假制度。为此,公司工会特别研究制定了工程项目职工“反探亲”制度,让无法离岗休假的职工获得与家人团聚的机会。制度试行两个月来,受到了公司分布在各地30多个项目上职工的欢迎(11月15日《工人日报》)。

“反探亲”制度,是指具备探亲条件的职工因工作原因不便休假,经职工本人申请,所在项目部批准,职工直系亲属到职工工作所在地看望职工的一种休假待遇。据悉,该公司的“反探亲”制度有两大特点,一是享有“反探亲”权利的职工亲属的往返交通费用和住宿费用由公司报销,这就有效缓解了职工家庭的经济负担。

二是有条件的项目可以设立探亲房,亲属探亲期间可在项目工地食堂免费就餐。这样做的好处,一方面让职工亲属能够感受到企业的人情关怀,另一方面其也能够通过体验在外亲人的工作环境而放心。另外,对于职工本人而言,通过“反探亲”不仅可以和家人团聚,而且也享受到了休假待遇,无疑是多赢之举。

“反探亲”制度,可以说是设身处地为职工着想,为职工服务的贴心之举。探亲假是广大职工的法定权利,但是由于工作性质等原因,一些职工确实不能享受到实打实的探亲休假权。这时,就需要用人单位积极想办法,用迂回策略加以落实。“反探亲”制度就是这样的智慧方式,也赢得了职工的欢迎。

事实上,这其中工会和职代会的作用不容小觑。比如,该公司在职代会接到职工的诉求后,公司工会迅速展开调研,提出“反探亲”制度的建议,公司很快便出台了试行办法。试想,如果职代会听不进职工的诉求,工会不积极出面协调,公司又不善于为职工服务,这样的“反探亲”制度就不会施行,更不会造福于职工及其家属。

当然,有了这样的“反探亲”制度,也需要职工好好珍惜这一机会。一方面当亲属探亲时,职工不妨将心思多用在他们身上,毕竟家人来一次不容易;另一方面当职工回归岗位时,更应尽心尽力确保工作不出问题;再者,在感受到企业给予温暖的同时,也应该把这种温暖和企业文化传递给家人,让家人对自己在外打拼放心。

“反探亲”制度是职工休假制度的有益创新,在便利了职工和家属的同时,也是对企业文化的有力宣传。可以说,“反探亲”制度让项目工地变成家。当然,用人单位也必须保障职工的正常探亲假。须知,“反探亲”制度再好,也只能作为一种辅助手段。因此,当正常的探亲假保障不了时,用人单位不妨因地制宜利用好“反探亲”制度。

(杨玉龙)

现状

据报道,西班牙该超市规定的上班时间是早上7点,但是吉恩每天都会提前两个小时到公司,整理货架、检查订单和价格。但是超市老板在查看监控时发现了这件事,他对此非常不满,要求将吉恩解雇。在吉恩的解雇信中,该超市表示,吉恩违反了禁止无偿加班的规定,规定要求:“每分钟工作都是有偿的,只要员工在工作,公司就必须打卡付薪”。而吉恩却在没有获得公司允许的情况下擅自加班,没有收加班费。对此,吉恩则将自己的老板告上法庭。吉恩的律师表示,吉恩自愿加班是因为他承受着销售和绩效目标的压力,他并不是为了

“自愿加班”种类多

自己的利益,而是为了让超市完成公司要求的营运标准,虽然违反规定,但超市却因此获益。

虽然目前该案件仍在进一步审理当中,但是这样一则新闻还是引起了不少网友的共鸣。现实中,职场人往往会遭遇两种“自愿加班”的情况,一种就是和吉恩一样,在工作指标、业绩以及岗位职责等压力下,职工自发地通过加班完成任务,这一类加班往往也受到个人的工作效率等因素影响。而另一种在日常工作中更为常见的,也是受到职工更多关注的,就是因公司、领导等要求而被迫“自愿加班”,这一类加班往往更容易牵扯到加班费、调休等纠

纷。

“自愿加班”,职工们往往有着很多无奈的理由。在银行工作四年的韩严,主要负责汽车贷款业务,他坦言,很多时候加班往往身不由己,而由于调休等政策在实践中又有困难,因此最终变成了“自愿加班”。“比如我目前的工作,很多车商都会在周末办一些销售活动,这时候我们作为银行的联系人,往往需要在现场驻点,虽然部门里有说给予我调休,但是客户也很着急,结果就是周末接的单子最终还是需要我周中去完成。”韩严坦言,由于工作任务重,又无法委托他人帮忙,他已经连续工作了十多天了。

调查

调休更受职工青睐

既然在实际操作中,很多临时加班无法拒绝,那么相应的,用人单位是否应当给予职工一定的补偿呢?在这些补偿中,职工看重的又是哪些?对此,有媒体通过网络发布的调查显示,有60%的受访者认为,自愿加班应当获得和正常加班同样的补偿,有15%的受访者表示了反对,另有24%的受访者表示说不清楚。

多数网友认为,如果企业能够提供调休,是可以接受的,而加班工资等经济补偿往往被视为调休无法实现后的“第二选择”。“上班时间长,不仅对职工的身心有影响,时间久了也影响工作效率,导致事故发生。”一位“董伟”网友留言,说出了多数网友的心声。

也有网友表示,既然选择“自愿加班”,那么相比调休、加班工资等,自己更看重的是加班所带来的“无形的回报”。一名叫“Kili心灵手不巧”的网友留言表示,现在加班和未来发展、升职等息息相关,企业需要的是有主人翁精神和创业精神的员工,“当然,在企业规定的工作时间内保持高效率是一切的前提。”

专家

用人单位 不得强迫职工加班

那么,企业要求职工加班,职工究竟能否拒绝呢?对此,唐毅律师事务所的唐毅律师介绍,用人单位在每天8小时,每周40小时以外,因生产经营需要,加班时间最长每月不得超过36小时,且需要与职工协商,不得强迫。同时,唐毅律师也表示,职工加班,用人单位需按照法律规定支付加班工资或给予调休。

而在加班举证方面,唐毅律师表示,劳动者需要对加班事实的存在承担举证责任,可以提供考勤记录,加班审批表等材料。当然,如果劳动者可以举证证明上述材料均由用人单位掌握,用人单位就需要提供相应材料。不提供的,将承担不利后果。

(张锐杰)

