

保亭一会计离职后起诉公司索要加班费获法院支持

■法治时报全媒体记者 李成治

财务人员王某在近3年的工作中,持续利用下班和休息时间,通过微信处理公司报表和回应公司领导指令。离职后,她将前东家某公司告上法庭,索要加班费等赔偿。近日,保亭黎族苗族自治县人民法院认定王某的“隐形加班”事实成立,判令某公司支付加班费及未休年假工资共计5.3万余元。



AI制图

案情经过:女会计离职后索要加班费被拒,起诉讨薪5.3万余元

2020年8月,王某入职某公司,担任公司某项目部的现金会计。双方签订了为期3年的劳动合同,明确约定了标准工时制:每周工作5天,每天8小时。合同还补充约定,加班需书面审批。

然而,实际的职场生态远比一纸合同复杂。在建筑行业,项目部的财务工作往往具有突发性和持续性。王某很快发现,自己的工作并不局限于上班的8小时和那5天。在各个微信群中,国庆、元旦等法定假日的“财务月报上报节点”工作通知赫然在列;某公司领导在周末或深夜直接“@”她,指示完成特定报表;项目总工、总账会计、物资负责人等同事,在非工作时间频繁与她对接数据、发送文件。

劳动合同期满后,王某选择从某公司离职。离职后,王某要求某公司支付加班费和未休年假工资共计5.3万余元。某公司否认存在加班,表示王某每月签字确认的考勤表上“加班天数”一栏均为零,且她在离职证明中已确认“双方不存在任何争议”,不应再主张某公司支付加班费和未休年假工资。双方意见相左,无法调解达成一致意见,王某便将某公司诉至保亭黎族苗族自治县人民法院。

法院判决:微信记录超越简单沟通构成加班,公司应支付加班费及未休年假工资

王某在庭审中表示,这些在非工作时间进行的、具有实质内容的工作占用了她的休息时间,应当认定为加班。同时,她还拿出了在3年工作中保存的所有微信聊天记录。某公司辩称,双方约定的月薪是“全勤工资”,已经包含了除特定探亲假之外所有可能的加班报酬。

保亭法院经审理认为,某公司未能举证证明“约定工资包含加班费”的说法。更为重要的是,保亭法院审查微信聊天记录后认定,王某在休息时间使用微信并非进行一般性的简单沟通,需要付出

实质性劳动,明显占用了个人休息时间,应当认定为加班。考勤表不能反映通过社交媒体等灵活方式提供的加班事实;而“无争议”的格式条款,不能排除劳动者依法主张合法权益的权利。

最终,保亭法院判决确认王某与某公司自2020年8月21日至2023年4月9日期间存在劳动关系;某公司向王某支付加班费及未休年假工资共计5.3万余元。某公司不服一审判决,向海南省第一中级人民法院提起上诉,被省一中院驳回。

律师说法:劳动者需有意识存证,企业应规范管理

海南瑞来律师事务所律师符雯妃介绍,在数字经济背景下,工作场所概念被虚拟化,认定加班的核心在于劳动者是否在法定工作时间外提供了实质性劳动,而非工作是否发生在物理办公场所。

符雯妃表示,该案提醒了广大劳动者,证据意识是维权利器。王某的胜诉,离不开她3年来保存的微信聊天记录。这也警示每一位劳动者,当工作与生活的边界因微信等工具而日益模糊时,要有意识地保存好加班证据:包含具体工作指令和内容的聊天记录、非工作时间发送的邮件、完成的工作文件等。这些

电子痕迹,在关键时刻可能成为决定胜负的关键。

符雯妃提醒,用人单位的管理方式须与时俱进。该案判决否定了企业试图用“包薪制”或一纸“无争议声明”来规避加班费责任的幻想。它要求用人单位,尤其是互联网和项目制行业,必须正视“隐形加班”的现实。企业需要建立更为精细、合规的加班申请与确认流程,并对员工在非工作时间的实质劳动给予合理的补偿,否则将面临法律风险。

患有严重疾病 工作时间较短

儋州一学校电工夜间工作半小时后猝死,家属索赔50万元被法院驳回

■法治时报全媒体记者 麦文耀

职场中,劳动者的生命健康保障始终是社会关注的焦点。近日,海南省第二中级人民法院审结一起生命权纠纷二审案件,儋州市某中学职工戚某在夜间完成学校安排的电路维修工作后,于次日凌晨猝死。其家属认为学校超负荷安排工作,未及时施救,诉至法院索赔50万元。该案历经一审、二审,戚某家属的诉求均被法院驳回。

法院判决:学校对员工死亡不存在过错,驳回家属全部诉求

儋州法院查明,戚某于5月11日22时19分接到维修通知,22时52分便已向学校领导汇报维修情况,23时左右回到宿舍,当晚工作时间较短,并非家属所述的“工作至凌晨”。从整体工作量来看,学校安排的维修任务均属于电工的本职工作范围,戚某在接受安排时未提出任何异议,家属也未能提供证据证明学校存在超负荷安排工作的情形。

同时,病历资料显示戚某生前患有多种严重疾病,这些疾病本身就存在引发猝死的风险,而医院出具的死亡证明未提及死亡与工作劳累相关。在急救环节,家属发现异常后及时联系邻居求助,邻居第一时间拨打了急救电话,救助流程符合一般规范,学校不存在未及时施救的过错。

儋州法院认为,学校对戚某的死亡不存在过错,其工作安排与戚某的死亡之间无法证明存在因果关系,依照《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十条之规定,判决驳回戚某家属的全部诉讼请求。

一审判决后,戚某家属不服,向海南省第二中级人民法院提起上诉,坚持认为学校存在重大过错,请求撤销一审判决并改判支持其诉讼请求。

省二中院经审理认为,戚某作为完全民事行为能力人,在被诊断出多种严重疾病后,应自行注意身体状况,学校无额外的提醒休息义务。从工作安排来看,戚某死亡当天的工作任务并未超出合理范围,工作时间也较为合理,不存在超负荷情形。在急救环节,家属发现异常后及时寻求帮助,邻居迅速拨打急救电话,学校负责人也赶到现场,救助过程符合一般程序,无延误或不当之处。此外,现有证据无法证明戚某的死亡与学校的工作安排存在因果关系,其死亡应属自身疾病引发的意外。因此,二审法院认为家属的上诉请求缺乏事实和法律依据,判决驳回上诉,维持原判。

律师说法:职场猝死责任认定有依据,侵权赔偿需证明用人单位存在过错

针对该案涉及的法律问题,海南昌宇律师事务所律师刘瑾介绍,根据《中华人民共和国民法典》第一千一百六十五条规定,行为人对他人造成损害的,应当承担侵权责任。在劳动者猝死引发的生命权纠纷中,用人单位是否承担责任,核心在于是否存在过错,且过错与劳动者死亡之间是否存在因果关系。该案中,学校的工作安排属于戚某的本职工作范围,工作时间未超出合理限度,且无证据证明学校知晓戚某的严重疾病且未予照顾。事故发生后,救助流程及时规范,因此法院认定学校无过错,不承担侵权责任。

“该案中,家属未申请工伤认定,而是直接以生命权纠纷提起诉讼,需要明确的是,工伤认定与侵权赔偿属于不同的法律关系。”刘瑾表示,工伤认定的前提是劳动者因工作原因受到伤害或死亡,无论用人单位是否存在过错,只要符合工伤认定条件,劳动者或其家属即可享受工伤保险待遇。而侵权赔偿则需要证明用人单位存在过错,且过错与损害结果之间存在因果关系。该案中,戚某家属未申请工伤认定而是选择侵权赔偿诉讼,但因未能证明学校存在过错,最终未能获得赔偿。

刘瑾建议,劳动者应与用人单位明确工作内容、工作时间和休息权利,若用人单位存在超负荷用工、违法延长工作时间等情形,应及时提出异议并保留相关证据,必要时可向劳动监察部门投诉。发生意外后,家属应及时收集相关证据,以便在维权时能够证明案件事实。



法律咨询

17608998460

邮箱:fzsb888@163.com

提前离岗外出发生交通事故构成工伤吗?

海口郭先生咨询:前不久,我在上班时接到亲戚打来的电话,说给我带了一些土特产,约我见面,我便提前1个小时离岗。在去的路上,我骑电动自行车发生交通事故受伤。经交警部门认定对方负事故主责。请问,我的情况能否认定为工伤?

解答:《工伤保险条例》第十四条第六项规定,职工在上下班途中受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的,应当认定为工伤。据此,职工遭遇交通事故伤害可认定为工伤的条件之一是“在上下班途中”。人社部办公厅《关于工伤保险有关问题处理意见的函》指出:“上下班途中”是指合理的上下班时间和合理的上下班路途。《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第六条规定,下列情形属于“上下班途中”:(一)在合理时间内往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途中;(二)在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理路线的上下班途中;(三)从事属于日常工作生活所需要的活动,且在合理时间和合理路线的上下班途中;(四)在合理时间内其他合理路线的上下班途中。而判断是否“合理时间”的关键之一,在于是否属于正常上下班或者经领导批准提前离开单位或工作场所。

你在距离下班还有1个小时就擅自离开公司,且不是出于下班的目的,而是为了办私事,故不属于下班途中,所受的事故伤害难以被认定为工伤。

劳动合同未盖公章是否发生效力?

琼中王女士咨询:我与某公司签订书面劳动合同一周后,即按照公司的要求报到上班,到现在已经上班2个月并领取了相应的工资。当时,我在该份劳动合同上签了名,可公司却没有在劳动合同上盖章。请问,这份劳动合同是否已经生效?

解答:《中华人民共和国劳动合同法》第十六条规定:“劳动合同由用人单位与劳动者协商一致,并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”据此,劳动者签字和用人单位盖章是劳动合同生效的形式要件。

但是,《中华人民共和国民法典》第四百九十条规定:“当事人采用合同书形式订立合同的,自当事人均签名、盖章或者按指印时合同成立。在签名、盖章或者按指印之前,当事人一方已经履行主要义务,对方接受时,该合同成立。法律、行政法规规定或者当事人约定应当采用书面形式订立,当事人未采用书面形式但是一方已经履行主要义务,对方接受时,该合同成立。”如此规定,主要是基于自愿原则是民法的基本原则以及双方当事人意思表示一致是合同成立的核心要素。

公司与你签订书面劳动合同出于双方的真实意思,之后你按照约定到公司报到且上班多日,公司已向你发放工资,表明彼此都已经履行主要义务且相互接受,因此,你们所签订的劳动合同已经成立。通常情况下,劳动合同的成立与生效是同时发生的。也就是说,只要双方订立的劳动合同符合劳动法律法规的规定,该劳动合同即成立并发生法律效力。

用双胞胎姐姐身份证入职能否认定工伤?

东方罗女士咨询:我在一家公司上班,入职时使用了双胞胎姐姐的身份证,并按照她的信息填写了登记表等。被录用后,公司为我办理了工伤保险。不料,我遭遇工伤后,相关部门却以我冒名顶替为由,拒绝给予我工伤待遇。请问,我能否要求公司承担工伤保险待遇?

解答:《中华人民共和国劳动合同法》第八条规定,用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬及劳动者要求了解的其他情况;用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。

据此,如实说明与劳动合同直接有关的基本情况是劳动者的法定义务,这些基本情况包括姓名、性别、民族、出生年月、身份证号等具有区别于他人的基本信息。

劳动者以虚假身份与用人单位签订劳动合同的责任承担,应以双方是否存在过错来确定:如果因劳动者提供虚假身份,导致用人单位为其办理的工伤保险无效,在用人单位已履行必要的审查义务,不存在疏忽大意等过错的情况下,劳动者应为自身的欺诈行为承担责任。

基于劳动者已与用人单位存在事实劳动关系,工伤待遇中本应由用人单位承担的部分,由于不因工伤保险无效而受影响,用人单位仍应承担。

(法治时报全媒体记者 李成治整理)



AI制图

案情经过:电工夜间工作半小时后猝死,家属追责学校

2020年9月,戚某入职儋州市某中学,从事电工工作,学校为其缴纳了社会保险。2023年5月12日凌晨5时左右,戚某的妻子发现丈夫身体状况异常,随即呼喊住在隔壁的学校职工邻居帮忙抢救。海南西部中心医院接到呼救电话后,医护人员于5时47分赶到戚某的宿舍,但戚某经抢救无效死亡,医院出具的《居民死亡医学证明(推断)书》载明其死亡原因为呼吸心跳骤停。

戚某突如其来离世,让其家属悲痛不已。戚某家属将儋州市某中学诉至儋州市人民法院,认为学校的不当行为,侵犯了戚某的生命权、身体权和健康权,请求法院判令学校赔偿死亡赔偿金、丧葬费、精神抚慰金、被扶养人生活费共计50万元。

庭审中,戚某家属认为,学校明知戚某此前因身体不适多次就医,仍在休息时间频繁安排工作,导致其过度劳累,是死亡的主要原因。此外,家属发现戚某出现

异常后,学校负责人虽赶到现场,但未采取有效的急救措施,仅由家属自行进行心脏复苏,学校在施救环节也存在重大过错。

儋州市某中学辩称,戚某的工作性质灵活,有活时就知道其处理,无活时可自由安排时间,并非高强度工作。事发当日的电路维修是临时突发情况,戚某当晚工作时间较短,22时52分便已完成沟通并返回宿舍休息,不存在超负荷工作的情况。

同时,学校提交的证据显示,在2023年2月至4月期间,戚某多次到海南省人民医院就诊,被诊断出肺部感染、呼吸困难、高血压、扩张型心肌病、心力衰竭等多种严重疾病。其中,扩张型心肌病和心力衰竭均属于可能引发猝死的高危疾病,戚某的死亡是自身疾病导致的意外事件,与学校的工作安排无因果关系。

事发后,学校已第一时间协助联系救护车,尽到了合理的救助义务,向家属支付了5000元慰问金,不应承担赔偿责任。