



人社权威解答加班费 17 问+12 典型案例

人力资源和社会保障部和最高人民法院联合向社会公布劳动人事争议典型案例（第二批），以典型案例的方式对加班费进行了重点解析。为进一步规范我市劳动用工行为，减少劳动争议的发生，促进我市劳动关系的和谐稳定，现结合我市劳动用工现状及劳动仲裁实践，依照相关法律法规、规章的规定，特制定加班费有关问答。

一、问：什么是加班费？

国家统计局《关于工资总额组成的规定》（1990 年 1 月 1 日国家统计局令第 1 号）第九条：“加班加点工资是指按规定支付的加班工资和加点工资。”可见，加班费是指用人单位向劳动者支付的，超过劳动者正常工作时间的工资报酬。第四条规定，工资总额由计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资六个部分组成，因此加班费是工资的一种组成类型，属于劳动报酬。

二、问：加班费有哪几种分类？

《中华人民共和国劳动法》第四十四条：“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，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。”按照以上规定加班费可以分为三种：延长劳动时间的加班费、休息日加班费和法定节假日加班费。

三、问：什么情况下存在加班费？

加班费的存在是以工时制度为前提条件，不同的工时制度下存在不同的加班费。我国现行存在三种工时制度，分别是标准工时制度、综合计算工时制度、不定时工时制度。

1. 第一种标准工时制度。《中华人民共和国劳动法》第三十六条：“国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。”1995 年国务院对周工作时间进行了修改。《国务院关于职工工作时间的规定》（国务院令第 174 号）第三条：“职工每日工作 8 小时，每周工作 40 小时。”《中华人民共和国劳动法》第三十八条：“用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。”第四十条规定，用人单位在法定节假日期间应当依法安排劳动者休假。综上，标准工时制度内容就是指每天上班 8 小时，每周不超过 40 小时，每周至少休息一天的工时制度，法定节假日休息。劳动部关于印发《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的通知（劳部发〔1995〕309 号）第六十八条：“实行标准工时制度的企业，延长工作时间应严格按劳动法第四十一条的规定执行，不能按季、年综合计算延长工作时间。”因此，标准工时制度中三种形式的加班费都存在。





2. 第二种不定时工时制度，也就是不固定时间的工时制度。《劳动部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》（劳部发〔1994〕503号）第四条：“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。”劳动部关于印发《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的通知（劳部发〔1995〕309号）第六十七条：“经批准实行不定时工作制的职工，不受劳动法第四十一条规定的日延长工作时间标准和月延长工作时间标准的限制，但用人单位应采用弹性工作时间等适当的工作和休息方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。”《山东省企业工资支付规定》第二十三条：“实行不定时工作制的企业，不适用本规定有关加班工资的规定。”因此，不定时工时制度中三种形式的加班费均不存在。

3. 第三种综合计算工时制度。《劳动部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》（劳部发〔1994〕503号）第五条：“企业对符合下列条件之一的职工，可实行综合计算工时工作制，即分别以周、月、季、年等为周期，综合计算工作时间，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。（一）交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊，需连续作业的职工；（二）地质及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工；（三）其他适合实行综合计算工时工作制的职工。”劳动部关于印发《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的通知（劳部发〔1995〕309号）第六十条：“实行每天不超过8小时，每周不超过44小时或40小时标准工作时间制度的企业，以及经批准实行综合计算工时工作制的企业，应当按照劳动法的规定支付劳动者延长工作时间的工资报酬。全体职工已实行劳动合同制度的企业，一般管理人员（实行不定时工作制人员除外）经批准延长工作时间的，可以支付延长工作时间的工资报酬。”第六十七条：“实行综合计算工时工作制的企业职工，工作日正好是周休息日的，属于正常工作；工作日正好是法定节假日时，要依照劳动法第四十四条第（三）项的规定支付职工的工资报酬。”《山东省企业工资支付规定》第二十二条：“实行综合计算工时工作制的企业，劳动者综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分，视为延长工作时间，应当根据不同情形，按照本规定第二十条第一项、第三项的规定支付加班工资。”因此，综合计算工时制度下存在延长劳动时间的加班、法定节假日加班，而不存在休息日加班费。

综上，标准工时制度下三种加班均存在；综合计算工时制度下存在延长劳动时间的加班、法定节假日加班，而不存在休息日加班费；不定时工时制度下三种加班费均不存在。

四、问：加班费如何计算？

《山东省企业工资支付规定》第二十五条：“根据本规定第二十条计算加班工资的工资基数和第二十四条第一款计算劳动者休假工资基数，应当按照劳动者上一月份提供正常劳动所得实际工资扣除该月加班工资后的数额确定。劳动者上一月份没有提供正常劳动的，按照向前顺推至其提供正常劳动月份所得实际工资扣除该月加班工资后的数额确定。”《劳动和社会保障部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》（劳社部发〔2008〕3号）规定：月计薪





天数 = (365 天 - 104 天) ÷ 12 月 = 21.75 天。日工资：月工资收入 ÷ 月计薪天数。小时工资：月工资收入 ÷ (月计薪天数 × 8 小时)。

1. 延长劳动时间加班费的计算，(上个月月工资收入 - 加班费) ÷ (月计薪天数 × 8 小时) × 加班小时 × 150%；
2. 休息日加班费的计算，(上个月月工资收入 - 加班费) ÷ 月计薪天数 × 加班天数 × 200%；
3. 法定节假日加班费计算，(上个月月工资收入 - 加班费) ÷ 月计薪天数 × 加班天数 × 300%。

案例一

2021 年 5 月某公司为完成订单任务，安排职工王某每周不休息，每天工作 8 小时，五一劳动节未放假。单位实行的标准工时制度，王某月工资 3000 元。请计算一下王某的加班费是多少？

法定节假日加班 1 天，加班费为：3000 元/月 ÷ 21.75 天/月 × 1 天 × 300% = 413.79 元。

休息日加班 4 天，加班费为：3000 元/月 ÷ 21.75 天/月 × 4 天 × 200% = 1103.45 元。

延长劳动时间的加班费(每周实际工作 48 小时，超出法定 40 小时 8 小时)：3000 元/月 ÷ 21.75 天/月 ÷ 8 小时/天 × 8 小时/天 × 4 天 × 150% = 827.59 元。

加班费共计 2344.83 元。

案例二

2021 年 5 月某公司为完成订单任务，安排职工王某每周不休息，每天工作 8 小时，五一劳动节未放假。单位实行的以周为计算标准的综合计算工时制度，王某月工资 3000 元。请计算一下王某的加班费是多少？

法定节假日加班 1 天，加班费为：3000 元/月 ÷ 21.75 天/月 × 1 天 × 300% = 413.79 元。

延长劳动时间的加班费：3000 元/月 ÷ 21.75 天/月 ÷ 8 小时/天 × { (8 小时/天 × 7 天 - 40 小时) × 4 } × 150% = 1655.17 元。

休息日没有加班。

加班费共计 2068.96 元。





我们比较一下标准工时制度和综合计算工时制度的加班费是差不多的，因此综合计算工时制度并不能减少用人单位支付加班费的费用。

案例三

2021 年 5 月某公司为完成订单任务，安排职工王某每周不休息，每天工作 8 小时，五一劳动节未放假。单位实行不定时计算工时制度，王某月工资 3000 元。请计算一下王某的加班费是多少？按照上述法律规定，无加班费。

五、问：用人单位采用不定时工时制度和综合计算工时制度是否需要审批？

《劳动部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》（劳部发[1994]503号）第七条：“中央直属企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的，经国务院行业主管部门审核，报国务院劳动行政部门批准。地方企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的审批办法，由各省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门制定，报国务院劳动行政部门备案。”因此，用人单位实行不定时工作制或者综合计算工时工作制应报相应的劳动行政部门审批，否则无效。

六、问：加班费的举证责任如何分配？

举证责任分配是按照一定的标准，将不同的案件事实（法律要件事实）的证明责任，在双方当事人之间预先进行分配。《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条：“发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。”《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）》（法释〔2020〕26号）第四十二条：“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。”从上述条款可知，主张加班费的劳动者有责任按照“谁主张谁举证”的原则，就加班事实的存在提供证据，或者就相关证据属于用人单位掌握管理提供证据。





用人单位应当提供而不提供有关证据的，可以推定劳动者加班事实存在。“谁主张谁举证”是举证责任分配的一种，指一方当事人对其提出的权利主张承担举证责任的举证分配形式。

所谓证明妨碍是指，一方当事人在诉讼前或诉讼中通过其特定行为故意或者过失地使得另一方当事人不能公平地利用证据而导致对另一方当事人产生不利的裁判后果。我国劳动法律将保护劳动者的合法权益作为立法宗旨之一，在实体和程序方面都作出了相应规定。在加班费争议处理中，要充分考虑劳动者举证能力不足的实际情况，根据“谁主张谁举证”原则、证明妨碍规则，结合具体案情合理分配用人单位与劳动者的举证责任。（部分引用人力资源社会保障部和最高人民法院联合向社会公布劳动人事争议典型案例（第二批））

案例四

申请人诉称：2006年3月，申请人李某到被申请人某石油装备有限公司处从事电焊工作。2008年1月1日申请人与被申请人签订书面劳动合同，至2011年12月31日合同到期。工作期间，被申请人经常要求申请人加班，但既不支付加班费，也不补休。申请人多次向被申请人提出支付加班费的请求，被申请人一直未予支付。为证明其主张，申请人向仲裁庭提交了以下证据：2011年1月份申请人在被申请人处考勤表复印件一份、申请人与被申请人劳资负责人关于加班的谈话录音及书面整理材料1份，拟证明被申请人安排申请人加班。从本案来看，申请人提供了有关加班费的证据考勤表复印件、录音资料。录音资料属于视听资料，是证据的一种法定种类，记录了申请人与被申请人劳资负责人的谈话，系原始载体，未经过剪切，内容清晰，与考勤表复印件相互印证能够证明被申请人存在安排申请人加班的事实。被申请人主张其不具有真实性，就应当要求其劳资人员出庭作证，并进行声音鉴定，从而否认该证据的真实性，被申请人没有请求其劳资人员出庭作证，仲裁委应当对该证据予以采信。结合录音资料可以证明考勤表的真实性。因此以上证据可以证明存在加班的事实。综上，申请人提供的证据证明了存在加班的事实，而被申请人没有提供相关证据，应当推定被申请人承担不利后果，被申请人应当支付加班费。

七、问：加班可以调休吗？

劳动部关于印发《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的通知（劳部发〔1995〕309号）第七十条：“休息日安排劳动者工作的，应先按同等时间安排其补休，不能安排补休的应按劳动法第四十四条第（二）项的规定支付劳动者延长工作时间的工资报酬。法定节假日（元旦、春节、劳动节、国庆节）安排劳动者工作的，应按劳动法第四十四条第（三）





项支付劳动者延长工作时间的工资报酬。”因此，只有休息日可以补休，延长劳动时间和法定节假日加班的，不能补休，用人单位应当按照规定支付加班工资。

案例五

2021年5月某公司为完成订单任务，安排职工王某每周不休息，每天工作8小时，五一劳动节未放假。单位实行的标准工时制度，王某月工资3000元。6月份订单减少，单位安排王某于当月休息了6天，单位是否应当向申请人支付加班费？根据以上法律规定，5月份王某休息日加班4天，6月份已调休，不再享受休息日加班费，延长劳动时间、法定节假日加班不能调休，因此公司还需向王某支付延长劳动时间、法定节假日加班加班费。

八、问：劳动者和用人单位已对加班进行了约定，且不违反法律规定，是否有效？

《中华人民共和国劳动合同法》第二十九条：“用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。”劳动者和用人单位已对加班进行了约定，且不违反法律规定，应认定有效。该种情况常见建筑工程施工员、汽车驾驶员等行业。由于以上行业内劳动者工作时间、工作地点不固定，通行的办法是约定固定的日工资、月工资或者年工资，且工资数额都远远高于一般行业的正常工资，如果用人单位按时足额支付工资，应当认定工资中包含了加班工资，不宜再支付加班费。

案例六

张某自2020年9月6日起在某建筑安装工程公司处从事施工员工作，具有工作内容是施工监理，由于工作时间不固定，双方约定工资每月9000元，2021年3月11日离职。6月张某主张加班费工资。本案中，双方对张某的工作时间、工资标准进行了约定，且工资明显高于普通正常工作的工资，工资中实际包括了加班工资，张某无权再主张加班费。

九、问：劳动者拒绝违法超时加班安排，用人单位能否解除劳动合同？

《中华人民共和国劳动法》第四十一条：“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，一般每日不得超过一小时；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三小时，但是每月不得超过三十六小时。”第四十三条：“用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。”《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条：“下列劳动合同无效或者部分无效：……（三）违反法律、行政





法规强制性规定的。”为确保劳动者休息权的实现，我国法律对延长工作时间的上限予以明确规定。用人单位制定违反法律规定的加班制度，在劳动合同中与劳动者约定违反法律规定的加班条款，均应认定为无效。《中华人民共和国劳动法》第四条：“用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。”法律在支持用人单位依法行使管理职权的同时，也明确其必须履行保障劳动者权利的义务。用人单位的规章制度以及相应工作安排必须符合法律、行政法规的规定，否则既要承担违法后果，也不利于构建和谐稳定的劳动关系、促进自身健康发展。（部分引用人力资源社会保障部和最高人民法院联合向社会公布劳动人事争议典型案例（第二批））

案例七

王某于2019年5月1日入职某劳务派遣公司处，双方签订书面劳动合同，合同期限为2019年5月1日至2022年4月30日，派遣公司派遣王某至某办事处从事专职网格员工作，王某月工资为2800元。2021年7月27日劳务派遣公司以“未认真落实街道工作安排且7月17日、18日两天无故缺勤旷工，严重违反工作纪律及规章制度，性质恶劣”与王某解除劳动合同。办事处陈述2021年7月17日、18日因为全国部分地市疫情出现紧急状况，按照省市防疫工作通知申请人加班，但未提交省市防疫部门的有关通知。仲裁委员会认为，加班应有其必要性和合理性，办事处在紧急情况下，如突发事件，可以要求申请人加班，但是在日常情况下，申请人享有休息的权利，有权拒绝不正当理由加班，因此认定申请人7月17日、18日申请人不属于旷工，劳务派遣公司违法解除劳动合同，应支付违法解除劳动合同赔偿金。

十、问：劳动者与用人单位订立放弃加班费协议，能否主张加班费？

《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条：“下列劳动合同无效或者部分无效：……（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的”。《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）》（法释〔2020〕26号）第三十五条：“劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。”加班费是劳动者延长工作时间的工资报酬，《中华人民共和国劳动法》第四十四条、《中华人民共和国劳动合同法》第三十一条明确规定了用人单位支付劳动者加班费的责任。约定放弃加班费的协议免除了用人单位的法定责任、排除了劳动者权利，显失公平，应认定无效。崇尚奋斗无可厚非，但不能成为用人单位规避法定责任的挡箭牌。谋求企业发展、塑造企业文化都必须守住不违反法律规定、不侵害劳动者合法权益的底线，应在坚持按劳分配原则的基础上，通过科学合理的措施激发劳动者的主观能动性和创造性，统筹促进企业发展与维护劳动者权益。





案例八

张某于 2020 年 6 月入职某科技公司，月工资 20000 元。某科技公司在与张某订立劳动合同时，要求其订立一份协议作为合同附件，协议内容包括“我自愿申请加入公司奋斗者计划，放弃加班费。”半年后，张某因个人原因提出解除劳动合同，并要求支付加班费。某科技公司认可张某加班事实，但以其自愿订立放弃加班费协议为由拒绝支付。因双方签订的协议无效，某科技公司应支付张某 2020 年 6 月至 12 月加班费。

（引用人力资源社会保障部和最高人民法院联合向社会公布劳动人事争议典型案例（第二批））

十一、问：用人单位未与劳动者协商一致增加工作任务，劳动者是否有权拒绝？

《中华人民共和国劳动合同法》第三十一条：“用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。”第三十五条：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。”劳动合同是明确用人单位和劳动者权利义务的书面协议，未经变更，双方均应严格按照约定履行，特别是涉及工作时间等劳动定额标准的内容。允许用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同，有利于保障用人单位根据生产经营需要合理调整用工安排的权利。但要注意的是，变更劳动合同要遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。工作量、工作时间的变更直接影响劳动者休息权的实现，用人单位对此进行大幅调整，应与劳动者充分协商，而不应采取强迫或者变相强迫的方式，更不得违反相关法律规定。

案例九

张某于 2018 年 9 月入职某报刊公司从事投递员工作，每天工作 6 小时，每周工作 6 天，月工资 3500 元。2020 年 6 月，因同区域另外一名投递员离职，某报刊公司在未与张某协商的情况下，安排其在第三季度承担该投递员的工作任务。张某认为，要完成加倍的工作量，其每天工作时间至少需延长 4 小时以上，故拒绝上述安排。某报刊公司依据员工奖惩制度，以张某不服从工作安排为由与其解除劳动合同。本案中，某报刊公司超出合理限度大幅增加张某的工作任务，应视为变更劳动合同约定的内容，违反了关于“协商一致”变更劳动合同的法律规定，已构成变相强迫劳动者加班。因此，张某有权依法拒绝上述安排。某报刊公司解除劳动合同属于违法解除，应支付张某违法解除劳动合同赔偿金。

（引用人力资源社会保障部和最高人民法院联合向社会公布劳动人事争议典型案例（第二批））

十二、问：劳动者超时加班发生工伤，用工单位、劳务派遣单位是否承担连带赔偿责任？





《中华人民共和国劳动法》第三十八条：“用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。”第四十一条：“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，一般每日不得超过一小时；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三小时，但是每月不得超过三十六小时。”《中华人民共和国劳动合同法》第九十二条：“用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。”《国务院关于职工工作时间的规定》（国务院令第174号）第三条：“职工每日工作8小时、每周工作40小时。”休息权是劳动者的基本劳动权利，即使在支付劳动者加班费的情况下，劳动者的工作时间仍然受到法定延长工作时间上限的制约。劳务派遣用工中，劳动者超时加班发生工伤，用工单位和劳务派遣单位对劳动者的损失均负有责任，应承担连带赔偿责任。面对激烈的市场竞争环境，个别用人单位为降低用工成本、追求利润最大化，长期安排劳动者超时加班，对劳动者的身心健康、家庭和睦、参与社会生活等造成了严重影响，极端情况下会威胁劳动者的生命安全。

案例十

2017年8月，某服务公司（已依法取得劳务派遣行政许可）与某传媒公司签订劳务派遣协议，约定某服务公司为某传媒公司提供派遣人员，每天工作11小时，每人每月最低保底工时286小时。2017年9月，某服务公司招用李某并派遣至某传媒公司工作，未为李某缴纳工伤保险。2018年8月、9月、11月，李某月工时分别为319小时、293小时、322.5小时，每月休息日不超过3日。2018年11月30日，李某工作时间为当日晚8时30分至12月1日上午8时30分。李某于12月1日凌晨5时30分晕倒在单位卫生间，经抢救无效于当日死亡，死亡原因为心肌梗死等。2018年12月，某传媒公司与李某近亲属惠某等签订赔偿协议，约定某传媒公司支付惠某等工亡待遇42万元，惠某等不得再就李某工亡赔偿事宜或在派遣工作期间享有的权利，向某传媒公司提出任何形式的赔偿要求。上述协议签订后，某传媒公司实际支付惠某等各项费用计423497.80元。此后，李某所受伤害被社会保险行政部门认定为工伤。惠某等请求判决某服务公司与某传媒公司连带支付医疗费、一次性工亡补助金、丧葬补助金、供养亲属抚恤金，共计1193821元。本案中，某传媒公司作为用工单位长期安排李某超时加班，存在过错，对李某在工作期间突发疾病死亡负有不可推卸的责任。惠某等主张某传媒公司与某服务公司就李某工伤的相关待遇承担连带赔偿责任，应予支持。惠某等虽与某传媒公司达成了赔偿协议，但赔偿协议是在劳动者未经社会保险行政部门认定工伤的情形下签订的，且赔偿协议约定的赔偿数额明显低于法定工伤保险待遇标准，某服务公司和某传媒公司应对差额部分予以补足。

（引用人力资源社会保障部和最高人民法院联合向社会公布劳动人事争议典型案例（第二批））

十三、问：劳动者在离职文件上签字确认加班费已结清，是否有权请求支付欠付的加班费？





《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）》（法释〔2020〕26号）第三十五条：“劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。”司法实践中，既应尊重和保障双方基于真实自愿合法原则签订的终止或解除劳动合同的协议，也应对劳动者明确持有异议的、涉及劳动者基本权益保护的协议真实性予以审查，依法保护劳动者的合法权益。实践中，有的用人单位在终止或解除劳动合同时，会与劳动者就加班费、经济补偿或赔偿金等达成协议。部分用人单位利用其在后续工资发放、离职证明开具、档案和社会保险关系转移等方面的优势地位，借机变相迫使劳动者在用人单位提供的格式文本上签字，放弃包括加班费在内的权利，或者在未足额支付加班费的情况下让劳动者签字确认加班费已经付清的事实。劳动者往往事后反悔，提起劳动争议仲裁与诉讼。以上情况应依法支持劳动者关于加班费的诉讼请求，这样既维护了劳动者合法权益，对用人单位日后诚信协商、依法保护劳动者劳动报酬权亦有良好引导作用，有助于构建和谐稳定的劳动关系。劳动者在签署相关协议时，亦应熟悉相关条款含义，审慎签订协议，通过合法途径维护自身权益。

案例十一

2017年7月，肖某与某科技公司（已依法取得劳务派遣行政许可）订立劳动合同，被派遣至某快递公司担任配送员，月工资为基本工资加提成。肖某主张某快递公司在用工期间安排其双休日及法定节假日加班，并提交了工资表。工资表加盖有某科技公司公章，某科技公司和某快递公司均认可其真实性。该工资表显示，2017年7月至2019年10月期间肖某存在不同程度的双休日加班及法定节假日加班，但仅获得少则46.15元、多则115.40元的出勤补款或节假日补助。2019年11月，肖某向某科技公司提出离职，当日双方签署离职申请交接表。该表“员工离职原因”一栏显示：“公司未上社会保险，工作压力大、没给加班费。”“员工确认”一栏显示：“经说明，我已知悉《劳动合同法》上的权利和义务，现单位已经将我的工资、加班费、经济补偿结清，我与单位无其他任何争议。本人承诺不再以任何理由向某科技公司及用工单位主张权利。”员工签名处有肖某本人签名。肖某对离职申请交接表的真实性认可，但认为表中“员工确认”一栏虽系其本人签字，但并非其真实意思，若不签字，某科技公司就不让其办理工作交接，该栏内容系某科技公司逃避法律责任的一种方法。本案中，肖某认为离职申请交接表“员工确认”一栏不是其真实意思表示，上面记载的内容也与事实不符。该表中“员工离职原因”与“员工确认”两处表述确实存在矛盾。两家公司均未提供与肖某就加班费等款项达成的协议及已向肖某支付上述款项的证据，且肖某否认双方就上述款项已达成一致并已给付。因此，离职申请交接表中员工确认的“现单位已将我的工资、加班费、经济补偿结清，我与单位无其他任何争议”与事实不符，不能认定为肖某的真实意思表示。因此，两单位应连带支付肖某加班费。（引用人力资源社会保障部和最高人民法院联合向社会公布劳动人事争议典型案例（第二批））





十四、问：加班费的仲裁时效应当如何认定？

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条：“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。……劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。”《中华人民共和国劳动法》第四十四条：“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……”。《关于工资总额组成的规定》（国家统计局令第1号）第四条：“工资总额由下列六个部分组成：……（五）加班加点工资”。仲裁时效分为普通仲裁时效和特别仲裁时效，在劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生劳动争议的，应当适用特别仲裁时效，即劳动关系存续期间的拖欠劳动报酬仲裁时效不受“知道或者应当知道权利被侵害之日起一年”的限制，但是劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。加班费属于劳动报酬，相关争议处理中应当适用特别仲裁时效。时效是指权利人不行使权利的事实状态持续经过法定期间，其权利即发生效力减损的制度。作为权利行使尤其是救济权行使期间的一种，时效既与当事人的实体权利密切相关，又与当事人通过相应的程序救济其权益密不可分。获取劳动报酬权是劳动权益中最基本、最重要的权益，考虑劳动者在劳动关系存续期间的弱势地位，法律对于拖欠劳动报酬争议设置了特别仲裁时效，对于有效保护劳动者权益具有重要意义。

案例十二

张某于2016年7月入职某建筑公司从事施工管理工作，2019年2月离职。工作期间，张某存在加班情形，但某建筑公司未支付其加班费。2019年12月，张某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求裁决某建筑公司依法支付其加班费，某建筑公司以张某的请求超过仲裁时效为由抗辩。加班费属于工资，工作期间的加班费适用特殊时效，自离职之日开始计算。本案中，某建筑公司主张张某加班费的请求已经超过了一年的仲裁时效，不应予以支持。（引用人力资源社会保障部和最高人民法院联合向社会公布劳动人事争议典型案例（第二批））

十五、问：最低工资是否包含加班费？

《山东省劳动和社会保障厅关于最低工资执行中几个具体问题的通知》（鲁劳社函〔2006〕387号）第六条：“下列各项在最低工资标准以外，由用人单位另行支付：（一）延长工作时间的加班加点工资；……”因此，用人单位如果安排加班费，工资在扣除加班费后，不能低于最低工资。

十六、问：劳动者节假日值班，用人单位是否需要支付加班费？





《山东省高级人民法院、山东省劳动争议仲裁委员会、山东省人事争议仲裁委员会关于适用〈中华人民共和国劳动争议调解仲裁法〉和〈中华人民共和国劳动合同法〉若干问题的意见》第三十七条：“下列情形不属于用人单位应当支付加班费的范围：（1）用人单位因安全、消防、节假日等特殊需要，经劳动者同意安排劳动者从事与本职工作无关的值班任务；（2）用人单位安排劳动者从事与本职工作有关的值班任务，但值班期间可以休息的。上述情形，劳动者可以要求用人单位按照劳动合同、规章制度、集体合同或惯例等支付相应待遇。”节假日值班一般没有正常工作的劳动量，不能等同于加班，符合加班特征的劳动除外，因此用人单位无需支付加班费。但是，用人单位应当进行适度的调休或者给予劳动者适当的物质补偿。

十七、问：劳动者自主加班，用人单位是否需要支付加班费？

《中华人民共和国劳动法》第四十四条：“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，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；

（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。”以上规定是指用人单位安排劳动者超出法定时间而应当支付的加班费，因此劳动者在没有单位安排的情况下而自行加班的，用人单位无需支付加班费。例如，劳动者因为自身能力不足，为了完成正常工作，早上班或者晚下班的。

此时，用人单位应当保存全体职工的考勤记录、工作安排材料等证据用以证明单位不存在安排加班的事实。

