

从劳动合同纠纷中加班费的认定谈企业员工管理的风险防范
PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/480/2021_2022__E4_BB_8E_E5_8A_B3_E5_8A_A8_E5_c122_480319.htm 劳动者在离职后或在被解除劳动合同后往往会提起劳动仲裁主张权利，实践中较多的劳动者会主张要求用人单位支付在职工作期间的加班费，尤其在涉及与高级管理人员的劳动争议，企业一旦败诉，很可能需要支付不菲的赔偿金。本文通过分析两个高管人员要求支付加班费的劳动争议案例出发，浅析企业如何通过规范、完善规章制度来避免员工关系管理中的法律风险。

一、基本案情

案例一：屠某原系A工程公司项目经理，负责A公司在J省Q市的某装饰工程，后在项目接近完成时与A公司有关人员发生纠纷，A公司以2005年6月旷工12天违反劳动纪律为由作出开除决定，屠某不服，遂提起劳动仲裁。庭审中，屠某提出因工程项目的需要，项目经理在工地上实际上并没有休息日，从2003年起至2005年6月间几乎没有正常的周末和法定节假日休息，因此要求A公司支付上述期间的加班费6万余元。屠某提供了2003年起工程部的考勤表，考勤表显示屠某在此期间大部分的双休日和法定节假日均在工地出勤，考勤表上均盖有A公司的工程项目章。A公司提出，因屠某系项目经理，工程项目章由屠某保管，因此屠某的考勤记录系自行制作，否认考勤记录的真实性。A公司同时提出屠某作为项目经理是在上海总部考勤的，并提供了上海总部的考勤记录，记录上显示屠某在2005年6月有12天的记录为空白。法院最终判决A公司需支付屠某加班工资5万余元。

案例二：张某原系B贸易公司中国区人力资源总监，并直接对亚太区人力资源

总监负责。后因与新任的德国籍上司发生矛盾，B公司于2006年3月29日决定终止与张某的劳动合同。张某遂提出劳动仲裁，其诉讼请求之一是要要求B公司支付2005年2月起至今的加班工资13万余元，张某认为她作为B公司的高管长期大量的加班，公司从未支付加班费。张某提供的证据是2005年2月起的出租车票近200张（大部分车票显示的上车时间均为晚上6点至凌晨2点不等）以及加班车费、餐费报销单五张，以证明其上司知道她的加班情况，并且事后也给予了车费、餐费报销。B公司的律师则提出，张某作为高管不需要考勤，且并不存在加班事实，报销车费、餐费仅是公司给高管人员的福利待遇，不能证明张某的加班情况。劳动仲裁委审理后认为，张某的车票显示的记录可以认定加班事实，判令B公司支付合理的加班费用。

二、争议问题 上述两个案例中，双方在诉讼中争议的问题主要有： 工程部的考勤记录和公司总部的考勤记录以哪个为准？ 作为负责工程部员工考勤的项目经理是否有权力为自己考勤？ 作为公司高管是否需要和普通员工同样考勤？ 没有考勤记录的高管人员如何证明自己加班的事实？ 笔者认为，出现上述矛盾的原因关于在于A公司和B公司中员工管理制度的缺位。换句话说，并不一定是企业中原先没有员工管理制度，也很可能是现有制度缺乏合理性和可操作性。上述两案虽然法院和仲裁委基本上都支持了劳动者的加班费要求，但从企业的角度来说，总结其中暴露出来的问题，建立并健全有效的员工管理制度，才是防范此类风险的根本解决之道。

三、企业如何建立有效的员工管理制度来防范风险（一）确立员工管理制度 建立合理、有效的规章制度是企业防范风险的基石，员工管理制度是规章制度的核心

部分，良好的员工关系管理可以留住人才，直接影响企业的竞争力。在建立、健全员工管理制度时，既要考虑既满足企业特点和生产经营的需要，同时又要考虑能最大程度地调动员工的积极性。

1、考勤制度是员工管理制度的重要组成部分。员工管理制度包括考勤制度、绩效制度、薪酬福利制度等几个方面，就目前主流的人力资源管理理论的观点而言，一般认为考勤是包含在绩效制度中的。但从律师而视角来说，必须提醒我们的企业一个设计合理的考勤制度能为企业避免大量的法律风险，于无形中创造经济效益。上述案例一中，屠某身为项目经理，本来就是负责工程工地的考勤工作。不仅如此，A公司确实对工程部制定了很多制度，包括安全生产制度、岗位责任制度、奖惩制度等，但仔细考察后可以发现这些制度均较为笼统、概括，有很多规定没有根据企业实际情况作细化，缺乏可操作性。

2、规章制度应通过公示、签阅等方式告知员工。从诉讼层面来说，目前劳动法已规定用人单位在劳动争议中需要对“开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限”等法律事实负举证责任。在没有规章制度或者企业没有将规章制度告知员工的情况下，企业就上述事项与员工发生纠纷后在司法程序中败诉的可能性极大。应当看到，劳动者加班具有灵活性和不确定性，它的报酬一般无法在劳动合同中预先固定下来，因此，建立合理的规章制度并将其作为劳动合同的组成部分就是企业不得不做的功课。

（二）高管人员的考勤问题。就目前公司、企业的一般情况来看，高管人员加班的情况较为普遍。高管人员作为企业决策的执行者，往往并不像普通员工那样严格地考勤，老板通常会认为高管人员领取了不菲的薪

金，加班加点是再正常不过的事情了，何必要另行支付加班费？普通员工在要求支付加班费时会有考勤卡等作为证据，高管人员因其自身工作的特殊性，即兼具管理者（针对普通员工）和服务者（针对公司）的角色，因此在与公司发生利益冲突时，会获得较普通员工更有力的证据，此时企业面临的风险就更大了。上述案例二中，张某在诉讼中不仅提供了B公司的规章制度，而且提供了数张财务报销凭证（系从财务部门直接获得），这对于定案起到了直接作用。（三）建立区别普通员工、高级管理人员的员工管理制度 我国目前的劳动法律制度把普通员工和高级管理人员均视为劳动者，在劳动关系、劳动报酬等方面均适用基本相同的规则，因此在发生涉及高级管理人员的劳动争议时，一般索赔数额较大，企业一旦败诉，不仅可能需要恢复劳动关系，往往还需要支付一笔较大数额的赔偿金。因此，对企业而言，风险防范的重点应当着眼于在现行劳动法律的框架内建立适合企业特点和需求的员工管理制度，笔者建立具体可以做以下几方面的工作：1、建立区别普通员工、高级管理人员的员工管理制度；2、健全与之相关的薪资福利制度、财务制度；3、完善劳动合同制度。（作者：汤淡宁，上海市汇业律师事务所）

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问
www.100test.com