

综合计时工作制下是否存在加班工资？PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/52/2021_2022__E7_BB_BC_E5_90_88_E8_AE_A1_E6_c36_52672.htm 实施综合计算工作时间制，被一些企业视为逃避支付加班工资合法手段，但他们的这种观点却遭到了法院判决的否定。9月8日，随着南通市中级人民法院终审裁定书的送达，一起因拒付加班工资引发的解除劳动合同纠纷案尘埃落定。随同车间整体划出1982年2月，原告王某（女）到某国营丝厂工作。后丝厂经改制变更名称为某制丝公司，王某仍在该单位工作。2000年初，王某与制丝公司签订为期五年的劳动合同一份，合同截止时间为2005年5月1日。2002年10月，上级行政主管部门为整合资源做大做强茧丝绸后道产品，将制丝公司的针织车间、丝绵车间的人员（包括王某在内）随资产和岗位整体划出，与某服饰公司整合，组建了新的服饰公司。此后，王某为服饰公司提供劳动，接受服饰公司的管理，服饰公司向其支付劳动报酬，但服饰公司与王某间没有签订新的合同。从2003年12月起，服饰公司为王某交纳养老保险和失业保险金。2004年9月12日，制丝公司向服饰公司移交了包括王某在内的117名职工的保险本及档案资料，并将原丝厂改制提取的安置职工费用按比例转给服饰公司。加班加点拒付报酬从2003年起，由于服饰公司工作任务的需要，王某所在的车间经常加班。服饰公司未能按规定安排王某休息，亦未发放加班报酬。2004年4月21日，服饰公司因生产需要向劳动行政部门申请实行综合计算工时工作制，并经行政部门批准。服饰公司实行综合计算工时工作制后，仍安排王某等职工超过法定工作时间加班工作，不

发放加班期间的工资报酬，引起王某的不满。2004年11月29日，王某向制丝公司、服饰公司发出通知，要求两公司支付其加班加点报酬，两公司未予答复。2005年2月16日，王某又向两公司发出了《关于解除与你单位劳动合同的通知》，提出了要求与单位解除劳动合同，支付经济补偿金，为其办理相关手续的请求。当日，王某即离开单位。通知辞职对簿公堂同年2月28日，王某向仲裁委提出了仲裁请求。同年3月25日，仲裁委以本案超过法定仲裁时效为由，作出不予受理案件通知书。王某不服，一纸诉状将制丝公司告上法庭，后经法院释明申请追加服饰公司为被告。原告王某诉称，2000年初，我与被告制丝公司签订了为期五年的劳动合同，合同期至2005年5月1日。从2002年10月起，制丝公司将我安排到服饰公司上班，但我与服饰公司并未签订劳动合同，因而与制丝公司仍保持劳动关系。2003年1月至2004年11月，服饰公司每周双休日均安排我和单位的其他职工加班，平时的工作时间每天均超过八小时，单位均未支付相应的加班加点工资。为此，本人曾于2004年11月29日向被告制丝公司、服饰公司发出通知，要求单位支付加班加点的报酬，但两被告未予答复。2005年2月16日，本人再次向两被告发出通知，提出与单位解除劳动合同，并要求办理相关手续，支付经济补偿金的请求，两被告仍未予答复。2005年2月28日，我向仲裁委提出仲裁申请，请求制丝公司、服饰公司承担下列义务：（1）支付加班工资报酬3907元；（2）支付解除劳动合同经济补偿金21082.68元；（3）办理失业手续，让本人享受失业待遇。同年3月25日，仲裁委以本案超过法定仲裁时效为由，作出不予受理案件通知书。本人不服，故向法院提起诉讼，请求法

院判令：1、被告制丝公司向我支付解除劳动合同经济补偿金21082.68元，被告服饰公司承担连带责任。2、两被告为我办理失业手续，并享受失业待遇。被告制丝公司辩称，原告王某原来虽然是我公司的职工，但从2002年10月起，已经随我公司的针织车间、丝绵车间的全体人员随资产和岗位整体划出与服饰公司实现了整合。2004年9月1日，我公司与服饰公司及主管部门的《实施意见》中明确规定，原制丝公司职工可以选择留在服饰公司工作或回到制丝公司，由于原告王某选择继续留在服饰公司工作，因而我公司与王某的劳动合同关系即终止，王某在服饰公司加班与我公司无关。被告服饰公司辩称，原告王某与我公司形成了事实上的劳动合同关系，但我公司从2004年4月21日起已实行了综合计时工作制，因而从这以后并不存在加班加点的说法。2004年3月前，我公司曾有加班加点的事实，但并非证人所称每天均加班，即使加班，加班的工资也已发放，加之王某对加班工资的异议也未在法定期限内主张权利，请求法院依法驳回原告王某对我公司的诉讼请求。庭审中，被告制丝公司抗辩认为，2000年5月，该公司与原告王某签订劳动合同属实，但合同的期限为4年，至2004年5月；原合同早已履行期满，原告只能根据合同期满后的事实劳动关系主张权利。对此，原告王某予以否认，坚持合同期为5年。为此，法院要求被告制丝公司在指定期限内提交合同原件，逾期则推定原告主张的事实成立。到期后，被告制丝公司未予提交。诉讼中，法院根据原告王某提供的工资储蓄本的记载，经核算，2005年2月16日王某离开服饰公司前12个月的平均工资为922.72元。王某本人主张月平均工资标准为878.45元。公正判决支持职工海安法院审理后认

为，原告王某与被告制丝公司签订的劳动合同合法有效，劳动者及用人单位的合法权益受到法律平等保护。制丝公司持有与王某签订的劳动合同而不提交，故应推定王某所主张的劳动合同期限为五年，期限至2005年5月1日的事实成立。2002年10月，两被告的主管部门在组建服饰公司时，将制丝公司所属车间的人员及资产整体整合到服饰公司，系主管部门对两公司内部体制进行调整的行为。此后，王某接受了服饰公司对其工作上的安排、管理，服饰公司向王某支付劳动报酬，为其缴纳养老保险及失业保险费用，因而服饰公司事实上承继了王某与服饰公司订立的劳动合同中所确定的权利和义务，合同应继续履行至2005年5月1日，故原告王某辞职时合同并未履行届满。王某在向用人单位主张加班加点的工资报酬，提出解除劳动合同以及向仲裁委提出仲裁申请时，均将服饰公司列为被主张对象，可见王某对主管部门及两公司之间的整体整合的行为并无异议。据此，应认定王某与服饰公司之间已形成事实劳动关系，制丝公司与王某之间约定的劳动合同义务已转移给服饰公司，故应由服饰公司对王某承担相应的义务，王某要求制丝公司亦承担义务的请求于法无据，不予支持。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