

安排劳动者加班应遵守这些法律规定

用人单位依法合理安排加班与充分保障劳动者的休息权是建立规范有序、和谐稳定劳动关系的基础之一。那么，安排劳动者进行加班会涉及哪些法律问题呢？本文对此作出了法理剖析。

何谓法律意义上的加班？

劳动者与用人单位就加班工资发放事宜产生争议时，双方首先要弄清楚什么是法律意义上的加班。

一般来说，加班分为加班和加点两个概念。加班是指劳动者根据用人单位要求，在法定节假日、公休假日时间从事生产或工作，一般以天数作为计算单位。加点则是指在法定的日标准工作时间以外进行工作，以小时为计算单位。

《国务院关于职工工作时间的规定》第3条规定：“职工每日工作8小时、每周工作40小时。”据此，是不是每日工作超过8小时或节假日上班的都属于加班呢？也就是说，哪些情形可以被认定为加班、哪些不能认定为加班呢？对此，应当分三种情况进行辨析：

一是关于延时加班的认定。在一周当中，如果某日工作超过8小时但总体工作时间不超过40小时，超过日工作时间是否属于加班呢？对于实行标准工时制的劳动者而言，其每天工作超过8小时的部分就应当认定为加班。对于实行特殊工时制的劳动者来讲，如实行综合工时制和不定时时制就不能认定为加班。

二是关于周末加班的认定。通常情况下，实行特殊工时制的劳动者，其在周末上班不能认定为加班；而实行标准工时制的劳动者，其在周末上班就应当认定为加班。但是，用人单位可以根据情况进行调休，即可以在一周内任意安排劳动者“做五休二”。在此种情况下，劳动者周末上班的不认定为加班；此外，有的用人单位每天安排劳动者工作6小时40分钟，每周工作六天，即周末有一天上班，这一天按照《劳动部关于职工工作时间有关问题的复函》规定，不认定为加班。

三是关于法定假日加班的认定。根据相关规定，无论实行标准工时制还是综合工时制的劳动者，用人单位安排其在法定假日

上班就应认定为加班，一般不安排补休；对于实行不定时工时制的劳动者，其在法定假日加班一般不属于加班，各省市对此另有规定的从其规定。

按照上述情形，凡是被认定为加班的，用人单位均需按照规定向劳动者支付加班工资。

劳动者能否拒绝用人单位的加班安排？

当用人单位安排加班时，劳动者是否必须服从？回答这个问题，应当做到具体情况具体分析。因为，劳动者服从安排的前提是用人单位安排的加班合理合法。对此，有以下两种情况：

一是劳动者有权拒绝的情形。

《劳动法》第41条规定：“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1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3小时，但是每月不得超过36小时。”由此可知，用人单位安排加班，劳动者可以拒绝，用人单位无权强迫其加班。

当企业违反法律、法规强迫劳动者加班时，《劳动法》56条第2款规定：“劳动者对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行；对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。”另外，用人单位安排劳动者加班从事催债、诱导消费、售卖过期产品等违法行为的，劳动者有权拒绝。

以上情形劳动者拒绝加班的，用人单位不能以不服从工作安排为由解聘劳动者。

二是劳动者不得拒绝的情形。

根据相关规定，特殊情形下，用人单位安排劳动者加班可不受法律规定的条件限制，且劳动者必须服从，除非有证据证明个人身体原因或者发生意外等情况无法到现场加班的。比如，发生自然灾害、事故或者生产设

备、交通线路、公共设施发生故障需要及时处理的或者必须利用假期进行设备检修、保养的，或者为完成国防紧急任务及法律、行政法规规定的其他情形等情况的，用人单位安排加班，劳动者不得拒绝，但应当依法支付加班费。

如果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，劳动者拒绝超时加班安排，用人单位以此为由解除劳动合同时，劳动者可以通过与用人单位协商调解或申请劳动人事争议仲裁，请求撤销解除劳动合同或者支付违法解除劳动合同的经济赔偿金，以维护自身合法权益。根据《劳动合同法》第80条的规定，用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。劳动者对劳动争议仲裁裁决结果不服的，还可以向法院提起诉讼。

职工签订协议放弃加班工资有效吗？

加班工资属于用人单位应当支付的劳动报酬，但由于劳动力市场的不均衡性和用人单位所具备的优势地位等因素，劳动者在签订劳动合同时，通常会达成“自愿放弃加班工资”之类的约定。这样的约定是否合法有效呢？

《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（1）》第35条规定：“劳动者与用人单位就支付加班费达成的协议，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。”因此，劳动者与用人单位订立的“自愿放弃加班费”协议违反《劳动法》和《劳动合同法》有关规定，应当认定为无效，用人单位须向劳动者支付加班工资。此时，劳动者应当举证证明其存

在加班事实，或者劳动者有证据证明用人单位掌握存在加班事实的证据但不提供的，由用人单位承担不利后果。

法定节假日加班，加班工资怎么计算？

如果用人单位安排劳动者在法定节假日加班，该如何计算加班工资呢？加班工资能用补休代替支付吗？

在标准工时制度下，《劳动法》第44条规定：“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150%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200%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300%的工资报酬。”

以今年“五一”劳动节假期加班为例，根据《全国年节及纪念日放假办法》规定，全体公民放假的节日中，劳动节放假为2天。根据《国务院办公厅关于2026年部分节假日安排的通知》精神，今年“五一”假期为5月1日（周五）至5日（周二）放假调休，共5天。其中，法定假日为5月1日和2日。根据上述规定，用人单位安排劳动者在这2天加班的，应按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的百分之三百支付劳动者工资，且不能以补休替代；休息日为5月3日至5日，这3天用人单位安排劳动者加班，而又不能安排补休的，应按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的百分之二百支付劳动者工资。

加班工资具体计算方法如下：5月1日、2日，月工资基数÷21.75÷8×加班小时数×300%；5月3日至5日，月工资基数÷21.75÷8×加班小时数×200%。后一种情形下，如果用人单位安排了补休，则不需要支付这部分加班工资。

张兆利 律师

试用家电损坏小部件商家能强卖或索赔吗？

读者童雨欣（化名）在咨询时说，她在某商场选购扫地机器人时，商家承诺提供免费上门体验服务，体验期为3天。体验当天，她未仔细阅读使用说明，便开启机器强力清扫模式，导致机器人碰撞家具后侧边毛刷断裂损坏。第二天，她就将该产品返还商家，商家发现产品受损，要求她要么买下该产品，要么按机器原价1100元赔偿。而她拒绝购买和赔偿，双方为此僵持不下。

她想知道：试用小家电时损坏小部件，商家可以强卖或者索赔吗？

法律分析

一方面，商家无权强卖。你试用商家提供的扫地机器人，双方成立了试用买卖合同。所谓试用买卖合同，是指出卖人和买受人约定，由买受人对标的物进行试用，并决定是否购买标的物的一种特殊的买卖合同。《民法典》第六百三十八条规定：“试用买卖的买受人在试用期内可以购买标的物，也可以拒绝购买。试用期限届满，买受人对是否购买标的物未作表示的，视为购买。试用买卖的买受人在试用期内已经支付部分价款或者对标的物实施出卖、出租、设立担保物权等行为的，视为同意购买。”据此，试用买卖合同买受人享有选择权，即使试用过程造成产品损坏，商家也不能强行要求试用者买下该产品。

另一方面，商家无权向你索赔。

《民法典》第六百四十条规定：“标的物在试用期内毁损、灭失的风险由出卖人承担。”由于试用买卖，是出卖人基于其特定的经营目的的考虑，自愿且主动地将标的物免费交付给买受人试用或体验，以此达到订立买卖合同最终目的，因此，放弃要求由买受人承担试用期内的风险责任，当是试用买卖合同的应有之义。当然，该规定是原则性规定，实务中存在以下例外情况：一是当双方就标的物在试用期内毁损、灭失的风险承担另有约定时，则按约定执行，比如可以约定由出卖人和买受人共同承担。二是买受人因故意或重大过失行为造成商品损坏的，出卖人可以要求其承担赔偿责任，因为此种情况下，买受方的行为超出了合理的试用范围。

本案中，童雨欣未仔细阅读使用说明便进行操作，导致机器人碰撞家具后侧边毛刷损坏，童雨欣即使存在过错也不构成故意或者重大过失，充其量属于轻微过失。另外，双方并未就产品损坏的风险由谁承担作出约定。因此，商家无权向童雨欣索赔。

潘家永 律师

离婚时隐瞒共同财产，日后发现如何补救？

编辑同志：

我与祝某于2025年1月协议离婚，对夫妻共同财产进行了分割。可是，不久前的一天，我从前夫朋友那里得知，祝某曾经用我们的共同财产以他个人名义在一家有限责任公司入股，而离婚时他隐瞒了这一情况。

请问：我现在能否到法院起诉请求分割这笔出资？如果我有权利要求分割该出资的话，具体该如何分割？

读者：肖滢（化名）

肖滢读者：

《民法典》第一千零九十二

条规定：“夫妻一方隐藏、转移、变卖、毁损、挥霍夫妻共同财产，或者伪造夫妻共同债务企图侵占另一方财产的，在离婚分割夫妻共同财产时，对该方可以少分或者不分。离婚后，另一方发现有上述行为的，可以向人民法院提起诉讼，请求再次分割夫妻共同财产。”本案中，在你们的婚姻关系存续期间，祝某用夫妻共同财产投资入股，离婚时却隐瞒了这部分共同财产。你现在发现这一情形，可以向祝某提出分割该资产的要求，并有权要求多分。如果祝某拒绝，你可以向法院起诉，请求法院依法判决。

不过，你应注意诉讼时效的规定，即你应当在你自知道有该笔财产之日起3年内提起诉讼。如果超过3年才起诉，法院就不会支持你的诉讼请求。

至于这笔出资额究竟如何分割？《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第七十三条规定：“人民法院审理离婚案件，涉及分割夫妻共同财产中以一方名义在有限责任公司的出资额，另一方不是该公司股东的，按以下情形分别处理：（一）夫妻双方协商一致将出资额部分或者全部转让给该股东的配偶，其他股东过半数同

意，并且其他股东均明确表示放弃优先购买权的，该股东的配偶可以成为该公司股东；（二）夫妻双方就出资额转让份额和转让价格等事项协商一致后，其他股东半数以上不同意转让，但愿意以同等条件购买该出资额的，人民法院可以对转让出资所得财产进行分割。其他股东半数以上不同意转让，也不愿意以同等条件购买该出资额的，视为其同意转让，该股东的配偶可以成为该公司股东。”因此，你可以根据上述规定并结合实际情况，提出切实可行的主张。

潘家永 律师