

《劳动合同法》解读：

用人单位不得变相强迫劳动者加班

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。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

【释义】

本条关于用人单位安排劳动者加班的限制性规定。

一、用人单位不得强迫劳动者加班：

用人单位安排劳动者加班，依据我国劳动法的有关规定，需要注意以下几个问题：(1)首先，由于用人单位的生产经营需要，确实需要延长工作时间的。(2)必须与工会协商，经工会同意。(3)必须与劳动者协商。(4)用人单位安排加班的时间长度必须符合劳动法的限制性规定。根据劳动法的有关规定，用人单位安排劳动者加班应严格控制延长工作时间的限度，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。(5)正常情况下，用人单位是不得随意要求员工加班的，但出现紧急事件，危害公共安全和公众利益的情况下，法律允许用人单位延长劳动者工作时间适当突破上述规定。

二、用人单位不得变相强迫劳动者加班

实践中，用人单位变相强迫劳动者加班主要表现为用人单位通过制定不合理不科学的劳动定额标准，使得该单位大部分劳动者在八小时制的标准工作时间内不可能完成生产任务，而为了完成用人单位规定的工作任务，获得足以维持其基本生活的劳动报酬，劳动者不得不在标准工作时间之外延长工作时间，从而变相迫使劳动者不得不加班。

劳动定额是指在一定的生产和技

术条件下，采用科学合理的方法，对生产单位产品或完成一定工作量应该消耗的劳动量，或在单位时间内生产产品或完成工作量所预先规定的限额标准。在制定定额时必需符合三条要求：一是确定一个产品或者一项工作的工作消耗，必须要有科学依据。科学依据是指设计文件、工艺文件、质量标准、过去定额完成情况的统计资料，同行业同工种在条件相似情况下的定额资料等。二是要总结和推广节约劳动的先进经验，挖掘提高劳动生产率的潜力，保证定额水平的先进性。三是要保证相同工作定额的统一和不同工作(包括不同生产单位、不同工种、不同产品)定额水平的平衡。

根据规定，用人单位有权自主确定实行计件工资制的劳动者的劳动定额和计件报酬标准，但其制定的劳动定额或者计件报酬标准应当遵循科学合理的原则；劳动定额、计件报酬标准确定后应当保持稳定，用人单位可以根据生产经营的需要，适当调整劳动定额，但是同样应当以大多数劳动者可以在法定工时内完成的实际数额为限度，不得随意调整。在此基础上制定的科学合理的劳动定额标准的，依据本法的规定，用人单位应当严格予以执行。

三、用人单位安排劳动者加班的，应当支付其加班费

加班费是指劳动者按照用人单位生产和工作的需要在规定工作时间之外继续生产劳动或者工作所获得的劳动报酬。劳动者加班，延长了工作时间，增加了额外的劳动量，应当得到合理的报酬。对劳动者而言，加班费是一种补偿，因为其付出了过量的劳动；对于用人单位而言，支付加班费能够有效地抑制用人单位随意地延长工作时间，保护劳动者的合法权益。根据劳动法和国家的有关规定，用人单位在延长劳动者工作时间的情况下应当支付高于劳动者正常工作时间的工资的工资



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。

报酬，即加班费。本条肯定了劳动法和国家其他有关规定关于支付加班费的立法精神。

按照劳动法第四十四条的规定，支付加班费的具体标准是：在标准工作日内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；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；法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于300%的工资报酬。

根据本条的规定，变相强迫劳动者加班的，应当视为违反劳动法的有关规定延长劳动者的工作时间。劳动者可以依据劳动法和本法的有关规定，要求用人单位补发其为了完成超过合理数量的劳动定额而加班工作的工资报酬。

B 办事指南 anshizhinan

事业单位正常退休人员基本养老金审核业务流程及有关规定

- 办理地点：福州南路8号三楼机关保险办服务大厅养老待遇审核窗口
- 办理时间：每月1~30日
- 咨询电话：86010753

一、主要政策依据

根据国发[78]104号文、青政办发[2007]113号、青岛市政府第152号令、青劳社[2003]7号文。

机关事业单位参保人员应达到国家法定退休年龄，其中：男干部年满60周岁，女干部年满55周岁，参加革命工作年限满10年；男工人年满60周岁，女工人年满50周岁，连续工龄满10年。按规定参加了基本养老保险，单位及个人按时足额缴纳了保险费。

二、基本养老金审核业务流程

第一步：退休及退休待遇审批。参保职工达到国家法定退休(职)条件的，单位根据人事管理权限办理退休审批手续，并携带档案、身份证等材料到同级政府人事部门审批(机关事业单位工作人员退休审批表)、《机关事业单位工作人员退休待遇申报表》。

第二步：核对缴费情况并办理在职转退休手续。参保单位到机关保险办征缴处(区属单位到各区办)核对职工的缴费情况并为该职工办理在职转退休手续。单位经办人员填写《人员增减变化表》，携带人事部门的退休审批手续到福州南路8号三楼机关保险办服务大厅基金征缴窗口(区属单位到各区办)核对职工的缴费情况，办理在职转退休手续并确认财务记录收账，同时领取《青岛市事业单位工作人员领取养老保险待遇申请表》(一式一份，也可在劳动保障政务网www.qd12333.gov.cn下载)。

职工达到国家法定退休年龄的当月，单位仍需要为职工缴纳养老保险费。

第三步：基本养老金审核。参保单位到福州南路8号三楼服务大厅机关保险办养老处审核基本养老金待遇。

(1)单位申报。单位经办人携带职工的身份证原件、人事档案、人事局审批的《退休待遇申报表》原件、《青岛市事业单位工作人员领取养老保险待遇申请表》、《独生子女证》原件、省级以上劳模、计划生育先进工作者证明原件及复印件等，办理退休人员审核基本养老金手续。

特别说明事项：①确认基本医疗保险缴费年限。参保人员基本医疗保险累计缴费年限(凡参加基本医疗保险的，其养老保险的缴费年限(含视同年限)视同基本医疗保险缴费年限；未实行养老保险的，其符合国家规定的工作年限视同基本医疗保险缴费年限。基本医疗保险制度实施以后，按实际缴纳基本医疗保险费的时间计算缴费年限。基本医疗保险制度实施以前的视同缴费年限和实施以后的实际缴费年限之和，为本人累计缴费年限。军队转业、复员人员，其军龄视同基本医疗保险缴费年限。)男满25年、女满20年，退休后方可继续享受城镇职工基本医疗保险待遇。达不到基本医疗保险最低缴费年限的，可填写《社会保险费补缴表》到基金征缴窗口办理一次性补缴手续。②长期病休人员需填报《机关事业单位参保职工长期病休时间确认表》(一式二份)。③符合办理规定且材料手续齐全，养老处即时办理相关业务。手续、材料不齐全的，养老处填制《补齐材料一次性告知单》提示单位补办手续，补齐材料后予以办理。④每月10日(含10日)以前，参保单位办理完毕基本养老金审核手续的退休人员，可于当月领取基本养老金。(2)养老处审核基本养老金。

第四步：退休人员领取养老金银行存折办理：

(1)机关保险办每月11~12日从养老待遇系统提取上月11日至本月10日期间新增退休人员信息(分统发、非统发单位)，形成书面及电子文档，转养老金发放银行办理领取养老金存折。(2)每月14日前，银行将办理好的存折账号信息书面及电子文档送保险办，养老处将账号信息导入养老待遇审核系统。实物存折由银行送财务处发相关参保单位退休人员。

三、相关责任的追究

职工、单位及各级主管部门在办理参保职工退休工作中要严格把关，对弄虚作假擅自改动档案、伪造档案及原始凭证、提供证明等的行为，一经发现，依相关法规追究当事人和责任人的责任，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

维权小帖士

怀孕期间被辞退，怎么办？

案例：张女士供职于一家会计师事务所，担任行政工作。2008年1月，史小姐发现自己怀孕了，刚开始史小姐不敢向事务所说明这个情况，后来随着时间的推移，再也无法隐瞒时，才向所主任说明了怀孕这个事实。主任得知后，大为恼火，第二天就找行政主管通知史小姐被辞退了。史小姐怎么也想不到是这个结果。在这种情况下，如何办才好？

分析：由于张女士正在孕期，应当受到特别的保护。根据《劳动合同法》第四十二条第四项规定：女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定

解除劳动合同。《妇女权益保障法》第二十七条规定：任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资，辞退女职工，单方解除劳动(聘用)合同或者服务协议。因此，这家会计师事务所以女职工怀孕为由进行辞退的做法，是一种严重的违法行为。

支招：建议张女士可以先与单位协商，如协商不能达成一致，再向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求撤销辞退决定，继续履行双方之间的劳动关系，直至哺乳期满为止，同时，按原工资标准补发工资，如果有拖延支付工资的行为，则另行主张25%的经济补偿金。

延长工时不超36小时含“特勤”

案例：劳动监察机构检查某针织厂时发现，该厂车间工人每周工作6天，周一至周五每天工作9小时，周六工作8小时。周六安排工作支付200%的加班工资，周一至周五延长工作时间支付150%的工资。

处理：是否以超时加班为由对单位进行行政处罚，监察员有两种不同的意见。

一种意见认为：依据劳部发[1997]271号“每月加班不得超过36个小时含周六、周日加班”的答复，单位每月累计加班时间达50多个小时，违反劳动法每月加班不得超过36小时的规定，依法应当责令改正，并按侵害职工权益对该单位进行处罚。

另一种相反的意见认为：劳动

法第41条规定的每月延长工作时间不得超过36小时是指非休息日延长工作时间，不包含休息日安排工作，因为法律用了“延长”这个词。如果非休息日安排劳动者工作也是延长工作时间，那么是不是也可以按照劳动法第四十四条第(一)项的规定，支付150%的工资报酬呢？

分析：比较两种意见，第二种意见有其一定的道理，但是作为行政执法机构的劳动监察机构应当遵照劳动部的答复意见，认定该针织厂加班超时，依据《劳动保障监察条例》严肃处理。最终，劳动监察机构依据条例第24条规定，责令用人单位于7个工作日内调整工作时间，给予警告，并处12000元罚款(100元/人*120人)。

案例评析

劳动合同网上备案表能否证明已实际签订劳动合同

【案情简介】

申请人：王某。
被申请人：某人寿保险有限公司。
申请人2008年3月3日起到被申请人从事销售工作至2009年3月6日，被申请人未为申请人缴纳在职期间的社会保险费。申请人称被申请人未与其签订劳动合同，被申请人对此不予认可，称双方已在申请人入职时签订了劳动合同，申请人2009年3月2日引诱被申请人处员工将劳动合同销毁，并提交以下证据：1.劳动合同复印件，期限自2008年3月3日起至2011年3月2日止。申请人对该证据的真实性有异议，不认可劳动合同中的签字。2.劳动合同网上备案表打印件，加盖有青岛市劳动和社会保障局劳动工资处公章，记载申请人与被申请人签订的劳动合同期限为2008年3月3日至2011年3月2日。申请人对该证据的真实性无异议，但对证据记载内容的有效性表示异议，称网上备案时劳动部门并不审查是否真的签订劳动合同，无法证明双方已签订劳动合同。3.证人出庭作证，证人系被申请人人力资源部员工，证明2009年3月2日其在申请人诱导下将申请人与被申请人签订的三份劳动合同销毁。申请人对证人证言不予认可，称从未引导证人销毁劳动合同。

【处理结果】

申请人2008年3月3日至2009

年2月在被申请人处工作，被申请人未为申请人缴纳社会保险，依据《中华人民共和国劳动法》第七十二条“……用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费”之规定，被申请人应为申请人补缴2008年3月至2009年2月期间的社会保险，故对申请人要求补缴2008年3月至2009年2月期间的社会保险并确认此期间双方存在劳动关系的仲裁请求，予以支持。申请人称被申请人未与其签订劳动合同，被申请人称双方在申请人入职时已签订劳动合同，申请人2009年3月2日引诱被申请人处员工将劳动合同销毁，并提交其与申请人签订的劳动合同、加盖有青岛市劳动和社会保障局劳动工资处公章的劳动合同网上备案表予以证明，还有证人出庭作证。但是，被申请人提交的与申请人的劳动合同系复印件，且申请人对该证据不予认可，对该证据的真实性无法确认；劳动合同网上备案表虽加盖有青岛市劳动和社会保障局劳动工资处的公章，但该表不能有效证明双方已签订劳动合同；申请人对证人的证言表示异议，该证言不能单独作为认定案件事实的依据。综上，被申请人未提交有效证据证明其所称，对被申请人所称不予采信。依据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条第一款“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，

应当向劳动者每月支付二倍的工资”之规定，被申请人应支付申请人2008年4月3日至2009年3月2日期间的二倍工资29826.8元，故对申请人要求支付2008年3月3日至2009年3月2日期间未签订劳动合同的二倍工资35000元的仲裁请求，部分予以支持。

【案件评析】

本案争议的焦点是申请人与被申请人是否实际签订劳动合同，被申请人是否需向申请人支付二倍工资。最终分析认为，劳动合同网上备案表虽加盖有劳动部门的公章，但该表仅具有统计功能，确认劳动合同是否经网上备案，究竟双方是否真的签订劳动合同，该表并无法反映，因此应认定双方未签订劳动合同，被申请人应向申请人支付二倍工资。

自1986年实施劳动合同制度以来，劳动部门为审查劳动合同的真实性、合法性，下发了《关于颁发〈劳动合同鉴定实施办法〉的通知》(劳力字[1992]54号)，自1992年开始实行劳动合同鉴证措施。该文件于2007年11月9日被废止，劳动保障部门对用人单位与劳动者签订的劳动合同不再进行鉴证。但是，为了履行对社会管理和市场监管职能，加强对用人单位劳动用工宏观管理，规范劳动用工秩序，原劳动和社会保障部自2006年开始推

行劳动用工备案制度，以便于全面掌握用人单位劳动用工的存量、变量以及合同签订等情况，为制定劳动保障政策提供决策依据。与劳动合同鉴证制度相比，劳动用工备案制度弱化了劳动保障部门对劳动合同签订的审查功能，强化了对劳动合同签订的统计、分析功能，因此，实践中用人单位是否实际与劳动者签订劳动合同，该劳动合同是否合法有效，从劳动合同备案情况上并无法体现出来。因此，本案中，劳动合同网上备案表虽加盖有劳动部门的公章，但其仅能证明该劳动合同已经过网上备案，并不能直接证明双方已签订劳动合同。

《劳动合同法》为解决实践中劳动合同签订率低的问题，通过“二倍工资”这一惩罚性措施进行规范。书面劳动合同记载着用人单位与劳动者协商一致确定的劳动合同内容，是双方履行劳动合同的依据，是劳动关系的面凭证。而且，书面劳动合同对双方权利义务规定的比较明确，便于分清是非、明确责任。因此，法律本意仍是要求用人单位依法与劳动者签订劳动合同，并妥善保管劳动合同，而不是为了应付劳动保障部门的备案手续要求，敷衍了事。因此，劳动合同网上备案表不能证明用人单位已实际与劳动者签订劳动合同，用人单位无其他证据的，仍需按照《劳动合同法》第八十二条的规定向劳动者支付二倍工资。