



下班后留办公室能否算加班？

【经典案例】

王某大学毕业后就职于一家广告公司，与该公司签订三年期劳动合同，从事市场推广工作。王某工作十分卖力，下班后同事们纷纷离开公司，而王某经常留在办公室继续做事。工作满两年后，王某为了谋求更好的发展向公司提出辞职。同时，要求公司支付其两年来的加班工资。公司感到非常不解，公司从未要求王某加班，而是王某经常下班后主动留在办公室不回家。两年来王某也从未向公司提出加班工资，故公司无须支付其加班工资。得知公司不愿支付加班工资后，王某向某区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司支付其两年来的加班工资。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点：下班后留在办公室算加班吗？

王某认为：他每天下班后继续留在办公室工作，理应属于加班。而且他有考勤记录证明其每天在公司的时间，明显超过8小时。所以，公司应当根据其加班时间支付其加班工资。

公司认为：公司并未安排王某超时工作，是王某自愿每天下班后不离开公司。况且公司有明确的加班审批制度。任何员工加班都需要提出申请，经上级领导批准后才属于加班。因此，王某的情况不属于加班，公司无须支付其加班工资。

仲裁委员会审理后认为：王某虽提供考勤记录证明其每天在公司时间超过8小时，但并未提供证据证明其下班后留在公司的时间是在处理工作。公司有明确的加班审批制度，王某并未按照加班审批制度进行加班申请而自行留在公司处理事务。因此，认定王某的行为不属于加班，对于王某要求公司支付其加班工资的仲裁请求不予支持。

【律师说法】

本案的争议焦点是王某下班后继续留在办公室是否属于加班？加班是指劳动者在法定工作时间以外的超时工作。我国《劳动法》规定了三类加班，工作日延时加班、双休日加班、法定节假日加班。本案王某主张其属于工作日延时加班。公司是否需要支付王某加班工资的关键在于王某的行为是否属于加班。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第九条规定：“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。”因此，劳动者是否加班应当由劳动者进行举证。本案中，王某提供了考勤记录证明其每天在公司的时间超过8小时，但并未提供证据证明其下班后留在办公室是在处理工作事务的证据。认定加班有两个要件，分别是时间要件和工作要件。劳动者只有证明其延长工作时间是在处理工作事务才能被认定为加班。

当然，如果用人单位规定了加班审批制度，只有经审批的延时工作才属于加班。如今，很多用人单位都不鼓励劳动者延时工作，希望劳动者能在法定的工作时间内完成工作，下班后得到更好的休息。因此，设立了加班审批制度对加班总量进行控制。如果劳动者未经审批而自行延时工作，即使能够证明其延长工作时间是在处理工作事务也不能被认定为加班。但如果用人单位并未设立加班审批制度或者加班审批制度形同虚设，那么只要劳动者可以证明其延长工作时间是在处理工作事务，那么就很有可能被认定为加班，用人单位应当支付加班工资。

（作者：倪晓敏律师，文章内容有删改。稿件来源：中国法院网）



官方微信

劳动关系合规咨询

律师专线：400-699-7800-2

非诉类业务

常年法律顾问 规章制度审计 经济性裁员
律师派驻服务 企业法律培训

诉类业务

诉前调解 案件代理

值得信赖的人力资源解决方案提供商
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com