

# 劳动法最前线—从企业人事的角度看劳动法动向

## 关于非标准工时工作制的加班费的问题

（撰稿人：许文实）

2015年3月31日

我国现实行劳动者每日工作时间8小时、每周工作时间40小时的工作制度，用人单位安排劳动者延长工作时间的，应当支付加班费。然而，由于一些企业、岗位具有其特殊性，法律同时允许用人单位在取得审批后，实施非标准工时工作制，包括综合计算工时工作制和不定工作制。

在非标准工时工作制下，用人单位是否应当支付加班费、如何计算加班费成为用人单位和员工十分关注的问题。

(1) 综合计算工时工作制，即分别以周、月、季、年等为周期，综合计算工作时间的工时制度，常适用于交通、铁路等需连续作业的行业以及地质、旅游等受季节和自然条件限制的行业。

对于适用综合计算工时工作制的劳动者，应当将综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分视为延长工作时间，并依法支付加班费。

具体而言，如某用人单位申请并获批采用半年期综合计算工时工作制，则只要其劳动者的半年总工作时间不高于半年法定总标准时间，就无需支付加班工资。

反之，如劳动者半年总工作时间高于半年法定总标准时间，用人单位则需就超出的工作时间支付不低于工资150%的加班费。特别需要注意的是，如用人单位安排劳动者在法定节假日工作的，应支付不低于工资300%的加班费。

(2) 不定工作制，即对工作日的起点、终点及连续性不作固定的工时制度，常适用于高级管理人员、外勤、推销、值班人员等无法按标准工作时间衡量的劳动者以及长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库装卸人员等需机动作业的劳动者。

对于适用不定工作制的劳动者，1995年生效的《工资支付暂行规定》明确规定不执行加班费的规定，2012年发布的《特殊工时管理规定（征求意见稿）》也延续了这一观点。

尽管如此，仍有地方法规突破了上述规范性文件，例如2003年生效的《上海市企业工资支付办法》规定，即使经审批实行不定工作制的用人单位，在法定节假日安排劳动者工作的，也应当支付不低于工资300%的加班费。因此，在用工实践中，用人单位应当根据用工地点，了解各地规定。

此外，用人单位采用不定时工作制必须取得劳动行政部门的审批。对于用人单位未依法取得审批即主张适用不定时工作制的情形，原则上应不予支持用人单位的主张。

但各地的严格程度有所不同。有的地方认为，对于高级管理人员等难以用标准工时衡量，且年薪较高的劳动者，或出租车司机、销售人员等特殊岗位的劳动者，原则上不予支持加班费，例如安徽、北京等地法院均出台过类似意见。

有些地方认为，如果劳动者工作岗位具有不定时工作制的特点、依据标准工时计算加班费明显不合理的，应根据实际情况酌情计算加班费，如将司机的等待时间按照 50% 折算，江苏法院即持此种态度。

而有些地方则认为，应当将超出标准工作时间的全部工作时间计算为加班时间，如上海法院的一些案例中即显示了这种倾向。