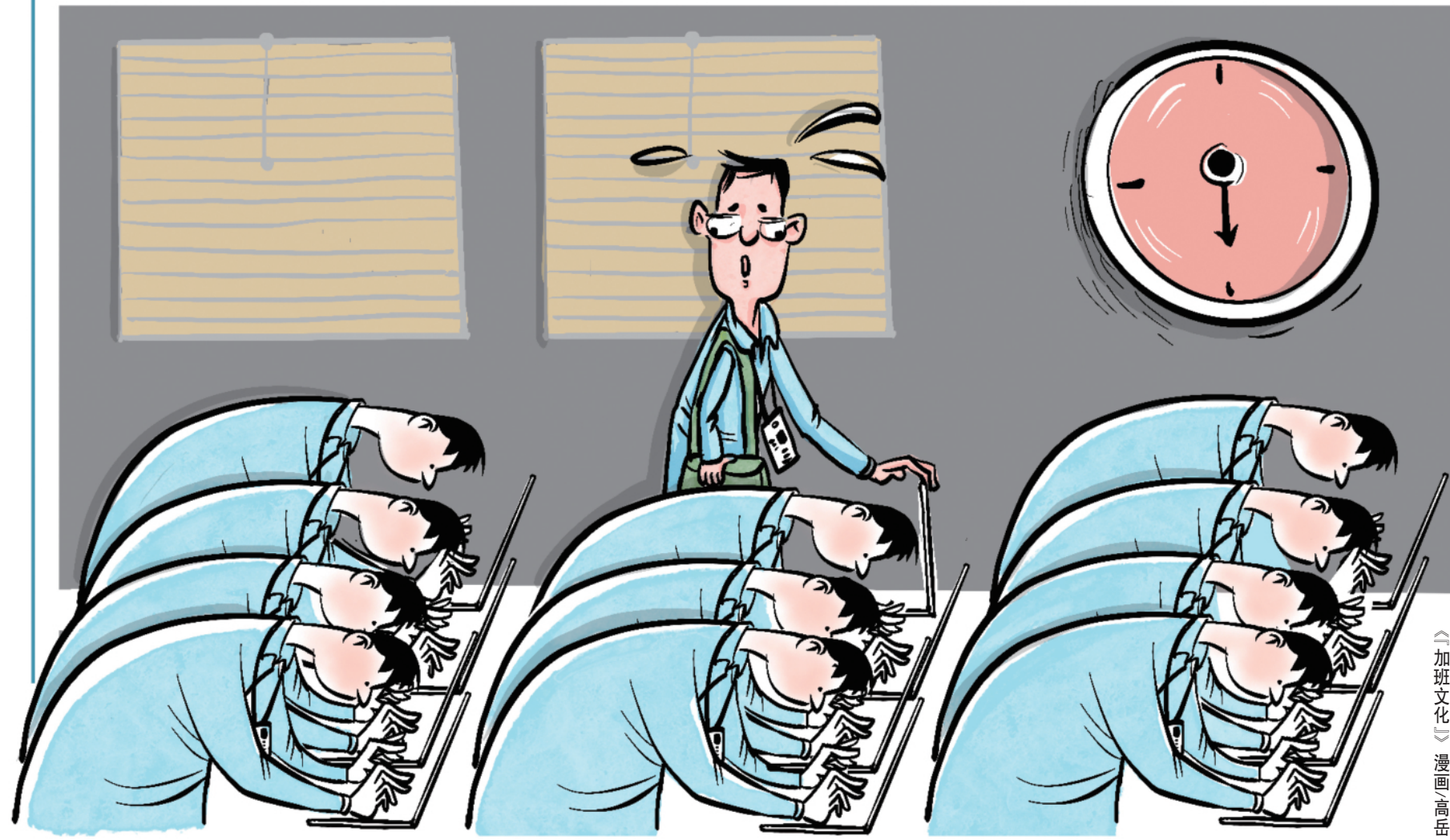




# 病态“加班文化”怎么形成如何解

## “清明节强制加班，员工怒怼领导”一事涉法问题解读



《加班文化》漫画 高岳

□ 本报记者 赵丽  
□ 本报实习生 胡蕊

连日来，“清明节强制加班，员工怒怼领导”一事持续引发网络热议，相关话题多次冲上热搜榜。

讨论中，很多网友在直言“怒怼”过程很解气之外，也不免发出各种无奈——“我们企业也一样，天天加班”“强迫加班，不加不行，没法拒绝”“大家都加班，自己很难不加班，按时下班跟做贼一样”“上哪儿去告？没有用的，告赢了工作也没了”，引发共鸣。

病态的“加班文化”是如何形成的？大家为何对“无效加班”深恶痛绝？劳动者不愿加班又不敢不能拒绝怎么办？如何解决劳动者维权不够积极、维权困难等问题？围绕社会大众关注的问题，《法治日报》记者进行了深入采访。

受访专家认为，病态的、畸形的“加班文化”侵害劳动者休息权和健康权，形成有其深刻的经济社会根源，与企业管理理念、工作流程设置、工作氛围等因素紧密相关。要通过进一步完善严格的劳动监察机制，强化执法力度，建立完善投诉举报和举报人保护机制，加大企业工会建设和相关法治教育，合力维护劳动者合法权益。

### 企业管理不善违法成本低 隐形加班等加班文化盛行

“清明节强制加班，员工怒怼领导”一事发生后，有劳动保障监察部门回应称，如果网络截图所传“早8晚11”工作的情况属实，那么该公司涉嫌违反劳动法。

网络评论中，很多网友称，此事件中怒怼领导的员工道出了很多打工人的心声。近年来，默认加班、隐形加班、“狼性文化”等“加班文化”层出不穷，有企业甚至明目张胆要求员工周六上班，屡屡触及劳动法红线，员工怨声载道。

实际上，现行法律制度对劳动者休息的权利和工作时长予以了明确规定。根据劳动法第三十六条规定，国家实行劳动者每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过44小时的工时制度。

北京海天睿律师事务所律师孙鹏告诉记者，现实生活中，一些企业通过隐蔽的方式迫使劳动者加班，比如领导临时布置一些紧急任务，不明确要求劳动者加班，但会要求劳动者尽快反馈结果，或者要求劳动者以值班的名义在休息日加班，面对强势的用人单位，大多数劳动者敢怒不敢言，只能选择接受。

首都经济贸易大学劳动经济学院副院长范国说，在一些企业，加班常态化，原因主要包括三个方面：一是企业人员配置不足。严重加班问题的本质是企业“事多人少”，而“事多人少”既可能是企业有意控制人员规模、节约成本也可能是临时性工作导致的短期内劳动力不足。

二是企业管理不善。一些企业无法实现员工的合理配置和有效激励，导致“忙的忙死、闲的闲死”的局面，尤其是部分企业领导能力、管理科学性不够，给员工增加了大量无效工作。

三是外部监察执法不严。关于劳动工作时间的法律规定非常明确，但一些地方仍存

在无法可依、执法不严的情况，导致市场欠公平性，让一些企业管理者有了诸如“其他企业都在长时间加班，我们企业为什么不”的错误理念。

“按照现行法的规定，劳动争议裁判中，加班的举证责任原则上在劳动者，很多单位可能通过不考勤的加班、加班审批制度等规避，导致劳动者举证困难，无法主张加班费。”中国劳动关系学院院长沈建峰说，相对于大量的企业和违法行为，劳动保障监察的力量比较薄弱，当违法成本很低甚至无成本时，违法行为就会更加普遍。

### 不愿加班又不敢不能拒绝 软性的强制加班大量存在

上述事件之所以引起很多网友“义愤填膺”，原因之一在于存在“强制加班”。之前，一些互联网企业出现超过法定延长工作时间的加班现象，但超长加班并不一定是强制加班，可能是经协商同意的，而强制加班员工是被动的，且往往是超长加班。

“劳动法规定加班需要协商一致，对于企业的加班要求，劳动者可以拒绝。因此，在规范层面不应存在‘强制加班’的说法。”范国告诉记者，但在实践层面，由于企业是相对强势方，且目前劳动就业压力较大，所以很多加班协商流于形式，结果对劳动者形成软性的强制加班，即不愿意加班但是又不敢或者不能拒绝。

我国劳动合同法明确规定，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。

沈建峰直言，相比于超过法定延长工作时间的加班，强制加班更恶劣，且前者比较容易举证，强制加班涉嫌两方面违法：按照现行法律的规定，加班要通过工会和劳动者的同意；强制加班对加班费的支付，加班时长的计算更为模糊，相对来说也更难计算。

多位劳动者告诉记者，在工作中经常“被自愿”加班，比如企业领导要求“自愿报名”，管理者利用员工找工作不易的心理，以“被自愿”的方式形成从众效应，让很多人敢怒不敢言。一些企业还通过“加班文化”给员工“打鸡血”，灌输“加班光荣不加班可耻”观念，把加班作为指标列入绩效考核。身边出现过拒绝加班而被告知不用来上班的情况。

对此，受访专家指出，“被自愿”已经成为目前加班的普遍状况。“这反映了劳动关系中的劳动者与用人单位之间的不平等状态。目前就业形势整体压力较大，用人单位享有较大的话语权，而外部的行政执法和内部的工会组织监督又相对较弱。”范国说。

孙鹏接触过不少“受委屈”的劳动者，他对此深有同感：“目前，很多行业的劳动力供大于求，用人单位处于强势地位，劳动者普遍依赖通过稳定的工作获取报酬。所以，对于用人单位的一些违法用工行为，在自身竞争力不是很强的情况下，劳动者宁愿忍受，也不愿与单位撕破脸。”

### “无效加班”成为一大槽点 员工用“摸鱼”来表达反对

在“清明节强制加班，员工怒怼领导”一事中，“无效加班”成为网友们的一大槽点，类似“明明一天就能搞定的工作非要拖4天”让大家

感到极为反感。“很多人并不抗拒尊重劳动法合理补偿基础上的加班，但那种纯消耗、无意义还违法的加班，显然是大家无法接受的。”范国说。

“公司规定早上9点打卡到岗，下午6点半打卡下班，但部门形成了一种奇怪的氛围，领导不走，我们就不能走，似乎为了不让领导看到我们艰苦奋斗的样子，坐都要坐到晚上9点。”刘甜苦笑说，无奈之下，大家刷手机消磨时间。

存在这种“加班文化”的企业并非个例。网络上有人将此现象总结成一个词语——“摸鱼式加班”。意思是企业、部门领导没有下班，员工也不能提前离开，坐班不做事，唯时长论。多位受访劳动者向记者表达了对被迫无效加班的无奈：走形式、摆阵势、做样子，表演式的加班让人心累。

也有受访劳动者直言，公司的形式主义加班已经让其心生去意。中国劳动关系学院副教授张丽云认为，在“领导不走，你也不能走”的不成文规矩之下，企业底层员工战战兢兢，而部分领导也以公司加班盛行为荣，直接将加班与工作态度、对公司忠诚度挂钩，认为不能加班的员工不是好员工，反向压迫员工必须加班。

“形式主义加班的存在与企业管理制度和企业文化有关，即一些企业缺乏科学管理，对正常工作时间的安排和监督，导致在正常工作时间无法完成应该完成的工作，或采取单纯形式主义的管理方式，让员工只能采取消极的方式‘摸鱼’来表达反对。”张丽云说。

“目前这种形式主义加班现象比较普遍，也是职场超长时间加班的另外一种呈现形式，而员工‘摸鱼’是对形式主义加班的无奈或者被迫的反馈。”范国说。

他提出，一些企业对于加班外在的法律压力、内在的经济压力等相对较弱，即这种不科学、不规范的加班安排没有让企业感受到违法处罚的压力，加班工资支付经济成本增加的压力，且企业内部对领导的审计、监督没有落实，不必考虑工作效率问题。

### 建议建立举报人保护机制 严格执法保障劳动者权益

实际上，近年来有关部门对侵害劳动者权益行为的整治力度一直在不断加大。去年3月以来，北京、山东、安徽、河南、广西、青海、湖南、湖北、江西等多地人社部门宣布，集中开展为期两个月左右的超时加班排查整治工作，释放的就是纠偏畸形“加班文化”、保障劳动者合法权益的鲜明信号。

孙鹏说，2021年8月，最高人民法院、人力资源和社会保障部向社会公开发布《劳动人事争议典型案例（第二批）》，其中一则案例明确，严重违法法律关于延长工作时间的上限，相关公司规章制度应认定为无效，“可以说，各部门正在通过各种方式避免劳资关系出现所谓的‘加班文化’，决不提提公司的发展建立在牺牲员工身体健康的基础上”。

有网友称，许多职场规则的制定者、职场文化的谱写者理应面对镜自照，对于超长或无效加班之类的职场陋习加以纠正。受访专家认为，根

治病态的“加班文化”，遏制职场中的形式主义风气，需多方协同发力。

范国建议，在理念层面，尊重和关注劳动者的尊严和价值，人既承担生产职责也承担着社会责任，需要在工作与生活之间取得平衡。社会需要形成共识，即严重的超长时间加班对劳动者、企业、市场以及社会都存在弊端。应通过劳动监察和工会建设，强化对劳动关系在劳动时间方面的管理，促进劳动者合理合法的工作时间得以贯彻落实。

“一方面，需要有严格的劳动监察机制，以严格的行政执法来保障劳动基准的落实，对于超过法定标准加班的，应该给予单位相应的行政处罚；另一方面，要强化工会的力量，工会是平衡劳动者与用人单位力量的重要主体，能够通过团体的力量，促进劳动者与用人单位之间的平衡。”范国分析说。

“目前超过超时加班被处罚的企业，与实际违法企业数量相比，比例应该非常低。这也反映出劳动监察机制存在一些问题，如监察力量和手段无法满足实际需要等，亟待优化。”范国说，相关问题的发现主要来自三个方面，即劳动者举报、工会等组织的监督举报、劳动监察部门主动执法检查，因此，应通过提高工会的建会率等，发挥内部监督作用，完善劳动监察机制，强化对用人单位遵守工时的监督。

张丽云告诉记者，工会组织可以对企业存在的不合理劳动进行制约，积极同公司领导沟通、商榷，但一般情况下，只有员工找到工会组织时，工会才会启动协商机制跟领导层沟通，这种沟通并非敌对的，而是以内部民主协商的形式进行。企业一般会重视工会的意见并及时解决问题。建议在工遇到强制性、不合理的劳动安排时，积极向工会组织寻求帮助。

采访中，不少劳动者提出，加班并非自愿，但不敢去维权，选择“能忍则忍”，除了觉得程序复杂、费时费力外，还担心赔了夫人又折兵——撕破脸皮丢了工作还拿不到赔偿。

如何破解这样的局面？范国建议，建立举报人保护机制，严厉惩处超时加班以及对超时加班举报者的打击报复；完善投诉举报机制，优化投诉举报的方式方法；发挥工会的作用，由工会代替劳动者来督促用人单位。

“劳动者维权不够积极，维权困难是一个很现实的问题。我国的劳动争议调解仲裁法也考虑到了这个问题，比如对加班费争议的时效，只要劳动者不离职就不会起算，以此来缓解劳动者在在职期间主张加班费核算的问题。”沈建峰说。

对于加班时长严重超时，劳动者举证困难的问题，沈建峰认为，在数字时代，微信截图、电话录音、信件往来、短信聊天等形式都可以证明用人单位存在强制加班的行为。劳动者也可以直接给劳动监察部门打电话举报，劳动监察部门一旦介入调查，会比较容易确认企业是否存在强制加班的情况。

对于员工如何确定企业加班涉及违法的问题，沈建峰说，正常工作时间是每天8小时，按照现行法律规定经员工同意可以加班1小时，特殊情况可以再延长但最长不超过3小时。每个月不能超过36小时，这既包括每天延长的工作时间，也包括周末的加班。“这是一个比较清晰的计算问题，只要加班时间超出现行法律规定，就相对容易举证”。

□ 本报记者 孙立昊洋  
□ 本报通讯员 郝雪

“一年时间，60项案件质量主要评价指标进入陕西省前30位的有42项，其中位列全省第一的有21项；总体业务指标在陕西省铜川市检察机关排名第一位，其中有46项指标居全市第一……”谈到“脱薄争先”创建工作开展一年来的成绩，陕西省铜川市宜君县人民检察院检察长蔡顺安如数家珍。

一年前的宜君县检察院是全国129个薄弱基层检察院之一，从排名垫底到名列前茅，这个政法编制只有20人的基层小院是如何在一年间逆境破局，实现多项数据逆风翻盘的？《法治日报》记者近日前往该院一探究竟。

### 清单墙上挂图作战 全面启动脱薄引擎

薄弱基层检察院“脱薄争先”不是一家之事，而是全省检察机关之责。为帮助薄弱基层早日“摘帽”，陕西省人民检察院党组制定了领导包抓薄弱基层院的硬性措施。

同时，为了帮助宜君县检察院早日实现“逆袭”，铜川市人民检察院专项工作组围绕省院建立的基层院建设分析评价指标，建立周小结、月研判、季总结制度，对已完成、推进中、未完成的任务分别用“红旗”“黄旗”“黑旗”标注，清单上墙、挂图作战，真正做到了制度明、进度清、成果显。

“只有调动薄弱院的积极性，让班子能战斗、队伍有精神，才能收到长远效果。”在铜川市检察院基层院建设指挥室中，检察长毛朝霞指着一张基层院“脱薄争先”工作作战图向记者介绍。

不仅如此，省市两级检察机关积极争取，紧紧依靠铜川市、县两级党委、政府，党委政法委的支持，共同对宜君县检察院的帮扶列为重点工作。

在省市县各方协调努力下，办公设施陈旧、外单位借用办公室、机关线路老化、遗留出租门面房、办案用房不足等一系列困扰宜君县检察院党组的“头疼事儿”被一一解决。

如今，修整一新的党员活动室、图书室、职工之家已投入使用；12309检察服务中心、案件管理中心、办案工作区升级改造，未检工作室已投入使用，曾经的“老破小”彻底“变了样”。

“夜晚走在山城街道，红亮的‘宜君检察’四个大字让我由衷产生一种自豪感。”望着焕然一新的办公楼，新进驻警干警高兴地说。

### 多种形式开展教育 强化脱薄信心决心

党建与业务“两张皮”，是长期阻碍宜君县检察院发展的关键问题。

“抓基层建设首先要着力健全党的政治建设工作机制，推动构建政治与业务深度融合的思想、话语、行为和评价体系，使业务建设更有灵魂、政治建设更有力量。”包抓宜君县检察院的陕西省人民检察院检察长王旭光一语道破问题根源及解决路径。

为此，宜君县检察院检察长蔡顺安一到任，便把加强政治建设和理论武装作为首要任务，严格落实“第一议题”制度，通过政治轮训、专题研讨、微党课评比、打卡红色教育基地等方式，不断激发干警内生动力，强化“脱薄”攻坚的信心决心。

多种活动形式扭转了传统死板的学习教育方式，干警们思想上发生了极大的转变。他们充分发挥党支部的“堡垒”作用，党员干部带头啃硬骨头，冲在办理解疑释案的前沿阵地。

2022年，宜君县检察院办理的督促保护可移动革命文物行政公益诉讼案入选全国检察机关“为民办实事破解老难”公益诉讼质量提升年“千案展示”案例，发挥实现党建与业务的双融合、双提升。

想要摘掉“薄弱”的帽子，必须建强队伍。在省市两级检察机关的积极推动下，宜君县检察院新配备1名党组副书记，提拔1名副检察长，市院选派1名优秀中层干部到该院挂职任副检察长，平均年龄由之前的52.5岁下降至47.5岁，班子领导力、凝聚力、战斗力明显增强。

班子队伍调整到位，该院紧紧抓住“薄”和“弱”的问题症结，定期召开专题学习会、数据分析研判会，“三有”争创推进会，明确17个重点任务事项，持续凝聚“脱薄”攻坚合力，在冲破困局中奋发出征。

“队伍的精气神、能力、作风是‘脱薄’的关键。”蔡顺安介绍道。为开启加速引擎，宜君县检察院开展了干警岗位实战素能提升“扶一把”集中培训和“老带新”跟岗实训，与结对帮扶的耀州区人民检察院互派年轻干警学习交流，在业务实践一线增长才干，队伍综合素质明显提升。

2022年以来，宜君县检察院获得全省检察机关优秀办案团队、全市政法机关优秀政法单位等集体荣誉7项，获全省人民群众满意的政法干警、全市政法机关优秀政法干警等个人荣誉10人次。

### 检察质效不断提升 满足群众多元需求

一项项精准措施先后落地，一个个阻碍发展的薄弱问题相继解决，宜君县检察业务质效明显提升，在“脱薄争先”的路上不断“加速度”。

近日，全国检察机关行政检察优秀案例公布，宜君县检察院办理的“督促县交通运输局治理道路安全隐患案”入选。该院在履行法律监督职责中，以个案切入，通过调查核实、专家咨询、公开听证、数据分析等查清交通事故多发原因，制发检察建议督促行政机关优化道路安全设施，从源头上防范弯曲道路安全隐患，提升路域治理能力和水平，护航人民群众出行安全，获得好评。

“基层小院案件数量相对较少，但都直接关系到群众切身利益，‘脱薄’的过程就是办案理念、能力持续更新提升，不断满足群众日益增长的新需求新期待的过程。”陕西省人民检察院政治部主任徐彤告诉记者。

为此，宜君县检察院秉持持续极致的理念，以“三有”争创为抓手，以“周突破”“月攻坚”为措施，推动“四大检察”“十大业务”全面协调充分发展，不断提升办案质效。

2022年度，宜君县检察院民事检察办案数、行政检察办案数、公益诉讼案件数分别增长100%、43%、17%，案-件比、不捕复议/复核改变率、诉前羁押率等12项正向指标持续压降，不捕率、不诉率，开展追赃挽损率等39项正向指标跃居全市前列，监督立案率、刑事抗诉率、监外执行书面意见采纳率等12项空白指标清“零”，案卡错漏漏填等顽瘴痼疾整治取得成效。

同时，紧扣区域发展大局，助力市域社会治理现代化，两起案件被陕西省人民检察院评为典型案例，社会满意度连续三年98%以上，真正实现了“脱薄摘帽”。

“脱薄”不是终点，对我们而言是新发展的起点。此次“脱薄”后，我们将进一步强化追赶超越意识，把上级院关于大抓基层的部署和要求落实到检察行动中，强作风、重实干、树品牌、提质量，推动各项检察工作不断破解新难题、实现新跨越、激活追求极致、勇创一流的发展新动能。”蔡顺安对此信心满满。

# 就一年，这家基层检察院便逆境破局

陕西宜君检察从「排名垫底」到「名列前茅」