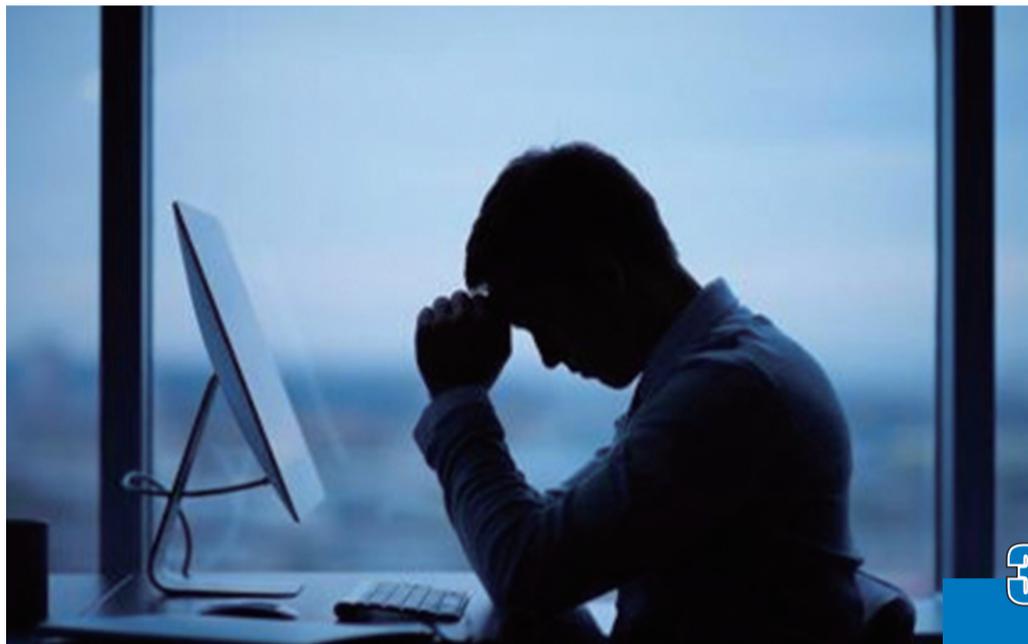


国庆加班

3种情形不是拒付加班费理由

核心
阅读

由于种种原因,在签订劳动合同时,往往涉及用人单位的印章有的是电子的,甚至有的是私刻有的。这些劳动合同有效吗?



3

已发红包奖励
也可索要加班工资

1

虽已安排补休 也可索要加班工资

案例

国庆节假期期间的10月1日至3日,公司基于生产经营之需,要求林女士等13名员工照常上班。可当林女士等人领取工资时,却并未看到加班工资。公司的答复是:事后已安排同等时间补休,每个人的实际休息天数并没有减少,林女士等自然无权索要加班工资。

说法

公司的理由不能成立。《劳动合同法》第31条规定:“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。”《工资支付暂行规定》第13条第2项也指出:“用人单位依法安排劳动者在休息日工作,而又不能安排补休的,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200%支付劳动者工资”,即用人单位安排补休后可以不支付加班工资的情形,只限于“休息日”,而不包括“法定休假日”,而本案所涉国庆假日恰恰是“法定休假日”。

2

名为值班实为加班 也可索要加班工资

案例

国庆假期期间,一家公司要求许女士等员工照常生产经营。大家本以为可以获取加倍的加班工资,岂料,在发工资时,却没有加班工资显示。大家去找财务科询问,公司却以只是安排大家值班而非加班为由拒绝。

说法

公司应当支付加班工资。“值班”与“加班”虽然只是一字之差,但含义却并不相同。值班是指劳动者根据用人单位的要求,在正常工作日之外进行一定的非生产性的工作,如因单位安全、消防、假日等需要,担负临时性的、与

员工本职工作无关的任务。对于值班,员工的确无权要求用人单位支付加班工资,用人单位也只需支付“值班津贴”。加班是指员工在本职工作时间之外,继续从事该工作,且工作时间超过法定工作时间的情况。与之对应,公司要求许女士等在国庆假日照常生产经营,无疑当属加班。

说法

公司应当全额发放加班工资。作为奖金的“红包”,是用人单位对员工创造超过正常劳动定额以外的劳动成果时,给予的一种物质补偿或奖励。而加班工资则是对劳动者延长工作时间、增加额外劳动量的补偿。也就是说,红包与加班工资是两个完全不同的概念,彼此不能相互替代、相互包含。与之对应,公司之举明显属于混淆物质补偿、奖励与加班工资的区别。

颜东岳



律师信箱

女职工申请延长产假未获准,拒不返岗能解雇吗?

编辑同志:

我是本市某公司的员工,因生育二胎向公司申请98天的产假,公司批准同意。在产假休到第96天时,我又依据山西省有关延长女职工产假的規定向公司申请60天的延长产假,公司明确表示不同意,并要求我按时返岗。我认为自己有权再休60天的产假,因此就未返岗。不料,半个月后,公司竟然以我旷工多日、严重违反公司规章制度为由,通知我解除双方的劳动合同,让我尽快办理离职手续。请问,公司解雇我的决定合法吗?我该怎么办?

读者 张芮

张芮读者:

我国《女职工劳动保护特别规定》第7条第1款规定:“女职工生育享受98天产假,其中产前可以休假15天;难产的,增加产假15天;生育多胞胎的,每多生育1个婴儿,增加产假15天。”《山西省人口与计划生育条例》第25条规定:“依法办理结婚登记的夫妻可以享受婚假30日;符合本条例规定生育子女的,女方在享受国家和本省规定产假的基础上,奖励延长产假60日,男方享受护理假15日。婚假、产假、护理假期间,享受与在岗人员同等的待遇。符合本条例规定生育且子女不满3周岁的,夫妻双

方所在单位分别给予每年15日的育儿假。育儿假期间,可以享受与在岗人员同等的待遇……”《劳动合同法》第42条第4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40条、第41条的规定解除劳动合同。就是说,对处于“三期”的女职工不得预告辞退或经济性裁员。

本案中,你在休完国家规定的98天产假后,有权向公司提出再休60天的延长产假,公司应当同意。而公司通知你解除劳动关系时,你仍处于法定延长产假期间内。因此,公司以你旷工违纪为由决定解除劳动合同,显然违反了法律规

定,其应当承担违法解除劳动合同的法律责任。

《劳动合同法》第48条规定:“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行;劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照本法第87条规定支付赔偿金。”据此,你可以要求公司继续履行双方的劳动合同,也可以要求公司支付给相当于经济补偿金2倍的赔偿金。如果公司拒绝的话,你应及时申请劳动仲裁或者诉讼。

律师 潘家永