

# 节后上班 这些劳动权益不可不知

核心  
阅读

春节假期已结束,这个春节,你是坚守工作岗位,还是回到老家与家人团聚共度佳节?节后回到工作岗位的你,是否遇到了有关有关劳动者权益方面的闹心事,又该如何处理呢?下面带你一起了解一下与农历春节相关的劳动法问题。



读者信箱

## 女工“三期”假与年休假 公司不得相互折抵

编辑同志:

因公司在2023年度没有安排我休年休假,我近日要求公司向我支付未休年休假期间的3倍工资,而公司以我已休孕期、产期、哺乳期,且已大大超过年休假假期,不能另外再享有年休假为由拒绝。请问:公司的理由成立吗?

读者 王丹丹

王丹丹读者:

公司的理由不能成立。

一方面,“三期”(孕期、产期、哺乳期)女职工享有特殊的法定假期。《女职工劳动保护特别规定》第7条、第9条第2款分别规定:“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。”“用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间;女职工生育多胞胎的,每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。”结合本案,只要你的假期没有超过对应规定,你的权益便应当受到法律保护。另一方面,公司不得将年休假折抵“三期”假。《职工带薪年休假条例》第4条、第6条分别规定:“职工有下列情形之一的,不享受当年的年休假:(一)职工依法享受寒暑假,其休假天数多于年休假天数的;(二)职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的;(三)累计工作满1年不满10年的职工,请病假累计2个月以上的;(四)累计工作满10年不满20年的职工,请病假累计3个月以上的;(五)累计工作满20年以上的职工,请病假累计4个月以上的。”“职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工停工留薪期间不计入年休假假期。”《企业职工带薪年休假实施办法》第10条也指出:“用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数,应当在本年度内对职工应休未休年休假天数,按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬,其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。用人单位安排职工休年休假,但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的,用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。”正因为你的年休假属于“国家规定的假期”,不在“不享受当年的年休假”的情形之列,决定了公司不得折抵,否则,就必须按你应休年休假天数,支付300%的日工资收入。

律师 颜梅生

1

## 春节加班,能用补休方式代替加班费吗?

案例

小吴所在公司在春节前接了一个大订单,交货时间紧,于是就让小吴带领一批员工在正月初一至初三加班。小吴做了不少思想工作,部分员工也认为能拿到3倍的加班费很不错,就决定留下加班。春节后,公司让小吴等15人补休3天,说不再支付加班费。一些员工坚持要拿加班费,公司则声称自己在支付加班费与安排补休之间拥有决定权。

说法

公司的做法是错误的。

《中华人民共和国劳动法》第44条规定:“有下列情形之一的,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间的工资报酬:(一)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;(二)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;(三)法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的300%的工资报酬。”据此,只有在员工周休息日加班的情况下,用人单位可以在安排补休和支付加班费两者之间进行选择。而对于正常工作日的加点和法定节假日的加班,则必须按上述规定的标准向加班员工支付加班费,而不能以安排补休的方式来冲抵支付加班费的责任。

2

## 春节值班,能否领到3倍加班费?

案例

施先生是某公司的部门经理,按照公司的春节排班,他正月初二值班一天,从早上7时一直到晚上7时。施先生想知道,自己是否可以领到3倍的的劳动报酬?

说法

加班和值班之间虽然只有一字之差,但相差甚远。劳动法对加班及

其劳动报酬标准有具体明确的规定,对值班及其报酬则没有作出规定。

加班指用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后,安排劳动者在法定工作时间以外继续从事本职工作。用人单位对加班的劳动者应依法发放加班费,其中,法定节假日安排加班的,用人单位应当向劳动者支付不低于其工资标准的300%加班费。而值班一

般是指职工根据用人单位的要求,在正常工作时间之外负担一定的非生产性、非本职工作的责任,如安全巡查、处理突发事件、处理紧急公务、接听电话、信件收发等,值班不涉及到加班费问题,其报酬标准由用人单位的内部规章制度加以规范。

由此看来,施先生无权要求公司发放3倍的加班费。

3

## 春节放假能否代替年休假?

案例

杜女士是某公司的文员,2024年春节,公司通知全体员工春节多放5天假,并言明这5天为带薪年假。杜女士想知道,公司这样强制安排员工统一休带薪年假是否合法。

说法

春节假和带薪年假可以一起连

休,既可以由职工提出申请,也可以由用人单位进行安排,但必须符合法定的条件。《企业职工带薪年休假实施办法》第9条规定:“用人单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨1个年度安排年休假的,应征得职工本人同意。”据此,用人单位在春节期间统筹安排带薪年假,

法律并不禁止,但须有明确规定或者与职工协商一致。如果强制全体职工在春节同一时间休带薪年假,似乎与上述“统筹安排年休假”的规定不相符合,也违背了国家规定带薪年假的本意。

当然,如果企业因某种特殊原因而停工停产,利用停工期间安排职工休带薪年假,且足额支付了休假期间的工资,则并不违反法律规定。

4

## 开工红包是否属于工资?

案例

小杨等员工节后第一天上上班,公司就给每人的工资卡打入500元,人人等额,摘要显示为“开工红包,祝愿公司开工”。那么,这笔钱属于工资性质吗?

说法

开工首日发红包是一些地区的一种习俗,意在讨个工作开门红的好彩头。《关于工资总额组成的规定》第4条规定:“工资总额由下列6个部分组成:1、计时工资;2、

计件工资;3、奖金;4、津贴和补贴;5、加班加点工资;6、特殊情况下支付的工资。”根据劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第53条的规定,劳动者的以下劳动收入不属于工资范围:单位支付给劳动者个人的社会保险福利费用;劳动保护方面的费用;按规定未列入工资总额的各种劳动报酬及其他劳动收入。

其实,从上述规定中很难判定开工红包是不是属于工资范畴。一般认为,若开工红包款项是由企业支出且数额较

大,或者在规章制度中规定开工红包作为员工准时上班到岗的奖金,则应纳入工资范畴。如企业仅仅将开工红包作为企业文化的一部分,随机发放,金额不大,且都是一些象征吉祥发财数目的纸币,或者开工红包款项是老板自己出的,则不应纳入工资范畴。

本案中,开工红包由公司打入每人的工资卡中,数额较大且人人等额,一般应当认定为工资性质,需要缴纳个人所得税。

潘家永