

# 节后上班,这些劳动权益不可不知

2025年春节假期已经结束。在这个节日里,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权益方面的烦心事,又该如何处理呢?节后未能及时返岗,单位能按自动离职处理吗?下面带你一起了解一下相关的劳动法问题。



## 1

### 单位可以在春节假期后安排年休假吗?

#### • 案例 •

袁女士是某公司的文员,2025年春节前,公司考虑到春节后职工“返岗难”问题,就通知全体员工春节多放5天假,并说明这5天假为2025年度的带薪年休假。袁女士想知道,公司这样强行安排员工统一休带薪年休假的做法是否合法。

#### • 说法 •

春节假和带薪年休假可以一起连

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,用人单位以延长春节假期的方式安排职工休年休假,法律并不禁止。值得

注意的是,虽然用人单位对年休假具有统筹安排权,但也应当在条件允许的情况下充分考虑劳动者的意愿。

本案中,该公司通知全体员工在春节同一时间休带薪年休假,其理由是避免职工“返岗难”,而不是根据生产经营情况,这其实涉嫌滥用“统筹安排年休假”权利,因为有些职工居住在单位所在地,也并非所有回老家过春节的职工都存在“返岗难”的问题。

## 2

### 节后未能及时返岗,可否“视为自动离职”?

#### • 案例 •

黄某春节假期结束后未能够按时回到公司上班,而所在公司的《员工手册》中规定“旷工3天以上,视为自动离职、劳动合同自动解除,公司不承担相关经济责任”。由于黄某缺勤已有4天,公司遂对其作出自动离职的处理。一周后,黄某回到公司上班,被告知双方的劳动关系已经自动解除。黄某想知道,公司的做法是否合法?

#### • 说法 •

在我国,解除劳动合同分为3种类型:双方协商一致解除、劳动者单方解除和用

人单位单方解除,并没有“自动离职”这种类型。所以,用人单位对连续几天未到岗的劳动者不能不理不睬,更不能视为“自动离职”或劳动关系自动解除。

在员工未按时返岗的情况下,单位应主动联系员工本人或其家人等,或者寄发《催告返岗函》等,然后按照不同情况分别处理:一是在联系中得知员工有辞职的意思表示,应要求其办理离职手续,包括提交书面辞职通知,并保留聊天或通话记录;二是在联系中得知员工未返岗系出于特殊情况,如因发生意外事故、突发疾病、交通停运等情况致使未能返岗的,应让其办理请假、休假、补假手

续;三是对不属于上述两种情况,催告期限过后该员工仍未返岗的,应当依据单位规章制度和考勤规定进行相应的处理。其中,对于旷工已符合严重违纪规定的,有权根据《中华人民共和国劳动合同法》第39条第2项之规定解除劳动合同,但要注意完善手续,包括通知工会、邮寄送达解除劳动合同通知书并告知离职手续办理要求等。

本案中,公司擅自除名系违法之举。也就是说,在公司没有向黄某发出解除劳动合同通知的情况下,双方的劳动关系仍处于存续状态,黄某可以回到岗位继续工作。

## 3

### 春节加班,能用补休方式代替加班费吗?

#### • 案例 •

秦先生是某公司的车间副主任,一直勤勉敬业。今年春节前,公司接了一个大订单,交货时间紧,于是就让秦先生带领一批员工在正月初一至初三加班。秦先生做了不少思想工作,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,公司让秦先生等15人补休3天,说不再支付加班费。一些员工拒绝补休,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。那么,事实果

真如此吗?

#### • 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工资的工资报酬:(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。

本案中,对于拒绝补休的部分加班员工,公司应当按照他们每日工资标准的300%支付给加班费。

潘家永



### 公司拖欠工资,法院尚未判决也可申请先于执行

#### 编辑同志:

我们与公司因劳动争议引发诉讼后,双方虽对加班工资的计算有异议,但对欠付的计件工资金额没有争议。请问:在公司拖欠我们数月计件工资,已经严重影响我们的生活,且公司有履行能力的情况下,我们能否申请法院在判决前责令公司先行支付计件工资?

读者 郭珍珍

#### 郭珍珍读者:

你们可以申请法院在判决前责令公司先行支付计件工资。

这里涉及到先予执行问题,指的是人民法院在受理案件后、终审判决作出之前,根据一方当事人的申请,裁定对方当事人向申请一方当事人给付一定数额的金钱或其他财物,或者实施、停止某种行为,并立即付诸执行的一种程序。对此,《中华人民共和国民事诉讼法》第109条、第110条分别规定:“人民法院对下列案件,根据当事人的申请,可以裁定先予执行:(一)追索赡养费、扶养费、抚养费、扶恤金、医疗费用的;(二)追索劳动报酬的;(三)因情况紧急需要先予执行的。”“人民法院裁定先予执行的,应当符合下列条件:(一)当事人之间权利义务关系明确,不先予执行将严重影响申请人的生活或者生产经营的;(二)被申请人有履行能力。”《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第169条也指出:“民事诉讼法规定的先予执行,人民法院应当在受理案件后终审判决作出前采取。先予执行应当限于当事人诉讼请求的范围,并以当事人的生活、生产经营的急需为限。”即只要是所属案件、符合对应条件,即使法院还没有作出最终判决,当事人可以申请先予执行,法院也可以裁定先予执行。而本案情形与之吻合:一方面,你们索要工资属于“追索劳动报酬”;另一方面,你们与公司之间存在劳动关系,彼此对拖欠的计件工资金额没有争议,即“权利义务关系明确”;再一方面,因为公司拖欠你们数月工资,已经严重影响你们的生活;四是公司有履行能力,只是基于对加班工资部分有争议而拒绝支付没有争议的工资。

律师 颜东岳