

有人3倍工资变300元补贴、有人加班费被“一换一”补休代替、有人完全没有加班工资

我的加班费为何会“缩水”?

本报记者 陶隽

“明知道公司这样做不合法,但是假期通知发出后,工作群里满屏的‘收到’让我只能选择接受和顺从。”刚刚过去的春节假期,在四川成都一家地产公司工作的陈女士,休到了“来之不易”的长假,“初一初三是国家法定节假日,公司给了2天调休,剩下3天是用公休日和补休‘拼’出来的。”

法定节假日加班费怎么算,能用补休代替吗?用人单位未支付或者未足额支付加班费,劳动者如何维护自身合法权益?记者对此进行了采访。

3倍加班工资变300元补贴

陈女士说,除了春节假期长度“缩水”,更让自己感到不满的是“像我们营销岗位,除了春节,其他法定节假日一般不放假,也没有额外的加班工资。”今年春节放假前,公司发布通知称,初一初三如果加班,有300元/人/天的补贴,“但是这个补贴额远达不到法定节假日3倍工资的标准。”

在湖南株洲一家医疗科技有限公司工作的小刘告诉记者,他在入职一段时间后才知道,公司给每人每月4天休息时间,员工不调休的情况下,遇到国家法定节假日也需要正常上班,没有加班工资的说法。“有人向领导建议过,但得到的回答是:不跟法定节假日走。”由于与公司签署的是劳务合同,小刘只能选择无奈接受。

北京市盈科(中山)律师事务所专职律师蓝文靖律师表示,根据劳动法的规定,法定节假日属于带薪休假,任何与用人单位签订

外卖员照片被标注为“小偷”法院判超市赔偿

本报讯(记者周倩)外卖员牛先生发现自己的照片被一家超市贴在门口并标注为“小偷”,原因是超市怀疑他偷东西。牛先生感觉到侮辱,将该超市诉至法院。2月26日,北京市西城区人民法院通报该案,认定超市侵犯牛先生名誉权,判决超市公开赔礼道歉,并赔偿其精神损害抚慰金5000元。

据了解,牛先生为某平台外卖员,主要为各大超市的线上订单送货。2023年9月,牛先生去某超市取货过程中,发现超市取货点进出口处张贴有一张男子照片,该照片上还注有“小偷”字样。牛先生确认照片中的男子正是自己。气愤之余,牛先生报警。警察出警后,超市将照片撤下。

牛先生认为,该超市的行为严重损害了他的肖像权及名誉权,导致其生活受到干扰,故诉至法院。

该超市表示,2023年6月,照片里的人在超市里偷过东西,张贴照片是自救行为,不是违法行为。关于有无证据证明照片里的人偷过东西,超市表示监控已经被清除,当时也没有报警。

法院经审理认为,民事主体享有名誉权。任何组织或者个人不得以侮辱、诽谤等方式侵害他人的名誉权。某超市的行为,明显超过了自救行为的必要限度和合理性。该超市的行为侵犯了牛先生的名誉权,应当承担相应的侵权责任。

最终法院判决,该超市就其侵害牛先生名誉权的行为在其店内原张贴侵权照片处张贴公开道歉声明,为牛先生恢复名誉、消除影响,张贴时间不得少于15日,并赔偿牛先生精神损害抚慰金5000元。一审宣判后,双方均未提起上诉,该超市主动履行了判决内容。

说案

未签劳动合同用人单位需担责

本报记者 赖志航

3年前,朱可清(化名)入职北京市朝阳区某化妆品公司时,公司向她提供了劳动合同文本,但她认为该合同缺乏必备条款且太过简陋,要求修订补充相应条款后再签。此后,公司未再提供新的劳动合同文本,也未再找她签订劳动合同。

在索要欠薪、加班费的同时,她要求公司向她支付未签订书面劳动合同期间的二倍工资,近日法院终审判决了该案。

【案情回顾】

2020年12月,朱可清入职该公司。入职时,公司曾经提出与她签订劳动合同。因该合同文本缺乏社保缴纳、绩效工资如何计发等必备条款,她以该劳动合同太过简陋为由,要求公司补充、修改相应条款后再行签订。此后,公司未再与她谈过签订劳动合同这件事,亦未提供经修正的劳动合同文本。

2021年5月,公司人事经理高某用电子信函向朱可清发送不予转正通知。同

阅读提示

这个春节,有人享受了国家统一调休后的8天假期,有人拼凑出同样长度或者更长的假期,也有人在加班中度过了整个假期。劳动者有休息、休假的权利,相关法律在职工的工作时间和休假制度方面也有明确规定,但现实中关于节假日加班费、补调休等方面的劳动争议仍不时出现。

劳动合同(包括建立事实劳动关系)的劳动者,从建立劳动关系开始,就有权在法定节假日享受带薪休假。

根据劳动法第四十四条规定,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;法定节假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的300%的工资报酬。“也就是说,用人单位安排劳动者在法定节假日加班,除了要正常支付当天的1倍工资,还需要按照本人日或小时的薪资水平另外支付3倍的加班工资。”蓝文靖说。

但也并非所有劳动者都享受法定节假日加班工资。“我国工时制分为标准工时制、综合计算工时制、不定时工时制。标准工时制和综合计算工时制,用人单位安排劳动者在法定节假日工作的,应当支付3倍工资。”蓝文靖补充道,而不定时工时制,用人单位在法定节假日安排劳动者工作是否需要支付加班费的主要依据各地的规定,按当地工资支付规定执行。

“一些中小企业以行使用工自主权为由,通过扣除劳动者工资降低成本,这种做法明显是不合理且违法的。”蓝文靖表示,如果小刘与公司之间是劳务关系,小刘在节假日期间的工资以及补休标准通常取决于劳务合同的具体内容,因此法定节假日能否拿到3倍加班工资需要根据劳务合同而定。“这也提醒劳

动者,对于劳务关系中的节假日工资问题,劳动者在签订劳务合同时,就该问题与对方进行明确协商,并在合同中作出明确约定。”

节后“一换一”补休

除了法定节假日加班费被无故“克扣”外,还有一些劳动者遇到用人单位用补休代替加班费的情况。

杨某在某贸易公司从事渠道营销,双方签订了劳动合同,实行标准工时制,并约定所有加班均通过事后补休方式补偿,公司不支付加班费。春节期间,公司要求杨某等全体业务员利用假期黄金档开拓业务,节后“一换一”补休。

杨某则认为初一至初三属于法定节假日,不能以补休方式代替加班费发放。随后杨某通过诉讼程序,要求该公司支付法定节假日加班费等。

最终法院经审理认为,某贸易公司与杨某关于加班费的约定,因免除自身法定义务而无效,该公司应按照工资的3倍标准,支付杨某初一至初三期间的加班费。而春节假期期间的其余休息日,该公司已安排杨某补休,则不予支付加班费。

北京市海淀区人民法院法官助理甄艺表示,休息日加班,可以通过补休代替支付加

班费,但法定节假日加班无法通过补休兑付加班费。

“我国通过双休日及法定节假日保障劳动者的休假权,但法定节假日与双休日性质上仍存在区别。”法定节假日之所以无法用补休代替加班费,甄艺解释说,原因是若在春节等法定节假日安排劳动者加班,则会导致劳动者错过特定意义的精神文化生活及社会实践活动,事后是无法弥补的。

“隐蔽劳动关系”减轻责任

据了解,还有部分用人单位在与劳动者订立劳动合同时,会通过所谓“双方约定”的方式,让劳动者签订合作协议、劳务协议、承揽协议等,通过建立“隐蔽劳动关系”来掩盖劳动关系本质,想以此减轻自身责任。

蓝文靖提醒,为避免陷入“隐蔽劳动关系”陷阱,劳动者要在保留好合同文本的同时,在工作期间注意保留日常的工作证据,比如考勤记录、日常工作中的沟通或聊天记录、工资单、银行流水账单、工作服、工作牌等证据。

针对用人单位未支付或者未足额支付加班费等出现劳动争议的情况,蓝文靖建议,劳动者首先通过协商方式解决。协商无效的情况下,可以向企业劳动争议调解委员会、依法设立的基层人民调解组织、在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织申请调解。此外,还可以通过向劳动保障监察部门举报或投诉、申请劳动仲裁、向人民法院起诉等方式解决。

根据劳动合同法第三十条规定,用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的,劳动者还可以依法向当地人民法院申请支付令,人民法院应当依法发出支付令。



“高峰勤务”护航开学季

近日,各地中小学、幼儿园陆续开学。开学前夕,北京警方对中小学幼儿园持续深化“护校安园”“高峰勤务”“高宝来爱民服务岗”等机制,全力为中小学、幼儿园开学保驾护航。开学当日,北京警方启动高等级“高峰勤务”,按照“定人、定岗、定责”的要求,全力投入到校园“高峰勤务”值守工作,形成了多警种协同配合的防护体系。 肖华全摄

G 法问

离职后年终工资还能拿到手吗

本期主持人 本报记者 黄洪涛

读者来信

编辑您好!

2021年4月,我通过招聘入职南京一家科技公司从事财务经理岗位工作,在公司岗位录用条件确认书中明确我的薪资标准是月工资17000元加上年终奖68000元,2021年的年终工资已经在2021年底核算支付4万余元。2022年5月我因个人原因申请离职,公司于2022年7月与我签订了离职协议。公司在我离职时,以《员工手册》中规定“年终奖对发放前离职员工不予发放”为由,不予支付我2022年度离职前半年的年终工资。

请问,用人单位对离职员工不予发放年终工资的规定是否合理? 南京周女士

为您释疑

周女士您好!

根据入职时你与公司在岗位录用条件确认书的约定,你的薪资标准中包含了年终奖68000元,而在入职后的第一年公司已经按照约定支付了2021年度的年终工资,说明公司对支付年终工资是明确认可的。公司以年终奖发放具有自主性及灵活性,以工作考核不合格为由不予发放当年度年终工资,是不符合劳动法规定的。

首先,年终奖不等于年终工资。年终工资是固定数额,并没有附随义务,且在月工资组成中已经包含了绩效部分。因此年终奖相当于单位给予员工的保底收入,和公司业绩不挂钩,而年终奖则是单位对员工不封顶的一种年度奖励,所以公司不能以年终奖发放的自主性代替确定数额的年终工资。

其次,《员工手册》中的规定未必有效。《员工手册》中关于对离职员工不予发放年终奖的规定,需要确认员工手册有无经过民主程序制定,向所有员工进行公示和学习;需要确认劳动者在职期间知晓并自愿接受公司发放的《员工手册》内容。倘若未经过劳动者书面签字认可,对离职员工不予发放年终奖的规定是无效的。

另外,根据国家统计局《关于工资总额组成的规定》第四条的规定,工资总额由:(一)计时工资;(二)计件工资;(三)奖金;(四)津贴和补贴;(五)加班加点工资;(六)特殊情况下支付的工资等六个部分组成。国家统计局在《〈关于工资总额组成的规定〉若干具体范围的解释》第二条中进一步明确奖金的范围包括年终奖。因此年终奖属于工资性质。所以说,不管年终奖或是年终奖,均属于工资的组成部分,用人单位在劳动者离职时应当支付给劳动者本人。

最后,对用人单位以《员工手册》记载对离职员工不予发放年终奖而故意不予发放的过错行为,在经过仲裁前置程序后,你可以通过向公司注册所在地的基层人民法院起诉方式,要求公司支付你离职当年度的年终工资和利息,利息按照全国银行间拆借市场公布的贷款市场报价利率计算,从起诉之日起算至实际支付之日止。

南京市玄武区法律援助中心律师 庄宇

鸡西开展“雷霆2024”执行行动

本报讯1月30日,在黑龙省鸡西市法院执行款发放现场,29名农民工代表拿着刚刚领到手的工资喜笑颜开,激动之情溢于言表。

为全力保障农民工合法权益,让群众温暖过新年,1月30日,鸡西市法院组织辖区三家法院召开“雷霆2024”执行行动启动仪式暨涉民生案件农民工工资兑现大会,为29名农民工代表发放执行案款105.11万元。此次发放案款案件为劳动报酬纠纷和劳务合同纠纷案件,该院对涉农民工案件遵循优先执行、优先分配、优先发放的原则,严格按照“一人一案一账号”要求,公正公开、高效透明,切实维护申请执行人的合法权益。

近年来,鸡西两级法院不断加大执行力度,创新工作方法,瞄准攻坚行动,以“雷霆行动”为抓手,用好用活纳入失信、限制消费、拘传、拘留、罚款、搜查、强执交付等措施。仅2023年,该院执结涉金融、民生、企业等案件15308件,执行到位标的24.62亿元,拘传千余人次,拘留罚款157人次,将4251人次纳入失信名单,对7092人次采取限制高消费措施,限制购买飞机高铁动车票12586人次,判决拒执犯罪案件3件,用执行力度和司法温度保障胜诉当事人合法权益,兑现胜诉权益。

鸡西市法院执行一庭庭长赵志庭表示,本次集中发放执行案款是打响“雷霆2024”执行行动的冲锋号角,充分展现鸡西市法院依法严厉打击规避执行、抗拒执行等违法犯罪行为的决心。(郭云龙)

以孩子们看得见的场景普法

徐州北站送上爱路护路课

本报讯“同学们,我们不要在接触网附近放风筝、玩气球,也不可以在火车线路附近燃放烟花爆竹……”春节假期刚结束,在江苏省徐州市三十三中八年级1班教室里,中国铁路上海局集团公司徐州北站青年志愿服务者王苏元走上讲台,将典型案例做成PPT,以孩子们看得见的“场景”,上了一堂铁路安全知识的普法宣传课。

徐州北站为华东地区铁路枢纽,也是反恐、消防、内部安全防范重点单位,编组场周边分布着众多学校、社区、工厂,保障路外安全压力巨大。春运期间,该站加大对沿线居民、学校师生爱路护路宣传力度,组织志愿者深入辖区学校、社区、工厂等场所,用群众听得懂的“白话”讲解爱路护路安全知识,在人员密集场所张贴“禁止社会车辆及闲杂人员进入站区的公告”,对“火车迷”“无人机、无线电爱好者”“弹弓(弩)爱好者”进行动态监管。对铁路保护区内铺设塑料篷布、生活垃圾、高架桥下堆放杂物、部分区段墙体低矮易攀爬、施工隐患等突出安全隐患,联手兄弟单位与地方政府第一时间抓好问题整改。春运期间,该站共组织干部职工、护路志愿者等群防群治力量90余人,开展宣传教育15场次,火灾隐患排查320余人次,发出宣传材料1万余份。(刘竹松)

【庭审过程】

庭审中,公司称,曾通知朱可清签订劳动合同,但朱可清以各种原因推脱,拒绝签订劳动合同,故无需支付二倍工资。因朱可清提交的证据不足以证明仲裁庭笔录记录的内容与实际事实不符,一审法院判决公司应支付朱可清相应期间工资差额7939.28元、休息日加班费1471.26元。朱可清提起上诉。

二审法院认为,用人单位对未签订书面劳动合同承担相应惩戒责任,公司未与朱可清签订书面劳动合同,亦未自用工之日起一个月内书面通知朱可清终止劳动关系,故公司应依法向朱可清支付二倍工资差额。

【审判结果】

二审法院判决公司向朱可清支付在实习期间未签订劳动合同二倍工资差额4.8万元,并维持原审其他判决。

【以案说法】

按照劳动合同法第10条第1款、第2款及第82条第1款规定,自用工之日起超过一个月未订立书面劳动合同的不利后果由用人单位负担,且现行法律对于上述支付二倍工资的责任未明确规定豁免情形,故原则上用人单位应对未订立书面劳动合同承担无过错责任。再者,劳动合同法实施条例第5条规

定,自用工之日起一个月内,经用人单位书面通知后,劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,无需向劳动者支付经济补偿,但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。该规定赋予了用人单位合法、无责终止劳动关系的权利,能够有效避免劳动者无正

当理由拒不签订劳动合同的行为对用人单位合法权益的侵害。此外,劳动合同内容应当如实体现双方的合意,且应当符合法律、法规的规定,任何一方不得利用订立书面劳动合同损害另一方的合法权益,否则对方有权拒绝签订该劳动合同,并有权与对方就合同条款的确定进一步进行磋商。