

■春节多放假，能否代替年休假?
■假期值班，能否给“三薪”?

■老板发红包，能否充抵工资?
■回老家途中受伤，是否算工伤?

春节期间易发哪些劳动争议？职工该咋维权？

市总法律服务中心点评春节热点咨询案例

□本报记者 王香阑 文/摄

“春节时单位多放了6天假，就取消了我们今年的年休假，这太不合理了吧！”“过年期间老板给每个业务员发1000元红包，我们认为是他奖励的，没想到现在公司说是我们的绩效工资，这也太奇葩了！”“春节放假让我在公司值班，每天只给100元，是不是应该给我三薪啊？”……

长假结束后，大家开始返回岗位上班，但春节期间遗留的一些问题难住了当事职工。为此，不少职工拨打12351职工服务热线，就相关法律问题咨询北京市总工会法律服务中心。记者昨天采访了北京市总工会法律服务中心副主任褚军花，请她结合职工春节期间咨询的热点案例，向读者朋友们介绍一些维权攻略。

单位多放6天假，能否代替年休假？

“国家规定春节放7天假，可单位从2月1日起就给我们放假了，老板说多出来的6天假期公司不扣工资。当时我们特别高兴，立马觉得老板高大上起来。”39岁的靳绍棠介绍，她所在的单位是一家专门做外贸订单的服装公司，员工几乎都是外地人，2015年12月底公司通知今年春节要提前放假，大家都早早买了回老家的车票。能与家人多团聚几天，职工们都特别感激单位。

靳绍棠在北京打工已经12年了，2015年1月被这家服装公司招聘为行政文员，单位与她签订了三年固定期限劳动合同。她说：“我这次回去发现父母身体不太好，想让他们来北京跟我一起住又不肯，我就想有空要多回去陪他们。可我们公司出口订单很多，总是忙不过来，单位规定平常每天所有人都要加班一小时，每周六要加班一天。我老家在湖北，若不是逢年过节放长假，根本回不去。”

靳绍棠说，到今年1月她已入职一年，春节上班后便申请于五一休年假，再回老家去看看。可办公室李主任告诉她：“春节时咱们都歇了13天，比国家规定多了6天假期，所以今年所有职工都不能再休年假了。”

靳绍棠很疑惑：“多放的6天假应该是公司给大家的福利啊，怎么变成年休假了呢？每个职工的情况不同，单位不能事先不作说明，就一刀切让我们在同一时间休同样多的年假吧？”李主任表示单位有权统一安排职工年休假，无论靳绍棠怎么说，公司就是不同意让她再休年假，于是，她来到法律服务中心咨询。

褚军花解答：《企业职工带薪年休假实施办法》第3条规定，职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假。这就是说，符合条件的职工享受年休假，是法律赋予他们的权利，任何单位都不能剥夺。为了不影响用人单位的生产经营，法律同时规定：单位可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。由此来看，服装公司春节期间多放6天假代替年休假，如果未让职工履行年休假手续，也未经职代会或全体职工大会表决通过，那么这种做法就不符合法律规定。

同时，每个职工因“工龄”不同，其应该享受的年休假天数也会不同。《企业职工带薪年休假实施办法》第4条规定，年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间，以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间，应当计为累计工作时间。如果靳绍棠能证明其累计工作时间已达12年，根据《职工带薪年休假条例》第3条“职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天”的规定，她今年可以享受10天年休假。即使她认可单位春节期间多放的6天假能够充抵年休假，那么她今年仍可再申请休4天年休假。

老板发红包，能算工资吗？

28岁的刘晓丽是一家私营销售公司的业务员，入职两年多，工作上勤勤恳恳。春节期间收到老板发来的1000元红包，正为这意外惊喜开心呢，节后上班却因此高兴不起来了。

“我们每月薪水分两次发：月初发上个月的基本工资、全勤奖等，单位通过银行支付；每月15日发上个月的业务绩效工资，以现金形式发给我们。”刘晓丽说，节后他们正式到岗上班，2月15日领到1月份的绩效工资时，每个业务员都发现自己少了1000元钱。

“我们的绩效工资是按销售额多少来进行考核的，所以每一分钱的绩效工资都是我们自己辛苦挣来的，一下就被扣了这么多钱，总得有个理由啊。”她说，同事们都不知道为何被扣，便找部门经理询问，被告知公司并未扣这1000元钱，只是以红包的形式在春节期间提前发给大家了。

“我们这才恍然大悟，原来今年春节期间老板发给每人的1000元红包竟是我们自己的绩效工资啊！”刘晓丽介绍，除夕晚上她正看电视时，突然收到老板发来的1000元红包，并留言“感谢你一年来的辛苦付出，希望在猴年销售额窜红！”不但刘晓丽激动不已，老公也夸她单位的老板大气。

刘晓丽说：“春节期间，单位每个业务员都收到了老板发的1000元红包，我们觉得这肯定是要对大家的奖励，现在却成了

我们自己的工资，太不可思议了。”

褚军花解答：老板发给职工的红包能不能算工资，要根据其性质。按照日常生活习惯和常理，老板发红包是对该职工工作和业绩的肯定，属于奖励和馈赠性质的；工资是职工的劳动报酬，《北京市工资支付规定》要求用人单位应当以货币形式支付工资，不得以实物、有价证券等代替货币支付。单位不仅要将工资直接支付给劳动者本人，还应当按照规定日期足额支付，不得克扣或者无故拖欠。由此来看，支付工资是单位的经营行为，老板向职工发红包是其个人行为，二者不能混为一谈。所以，刘晓丽所在的销售公司，不能因老板春节期间曾向职工发放1000元红包为由而扣发他们的绩效工资，否则职工可以向劳动监督部门举报，或者申请劳动仲裁，以维护其合法权益。

春节期间值班，单位应否给“三薪”？

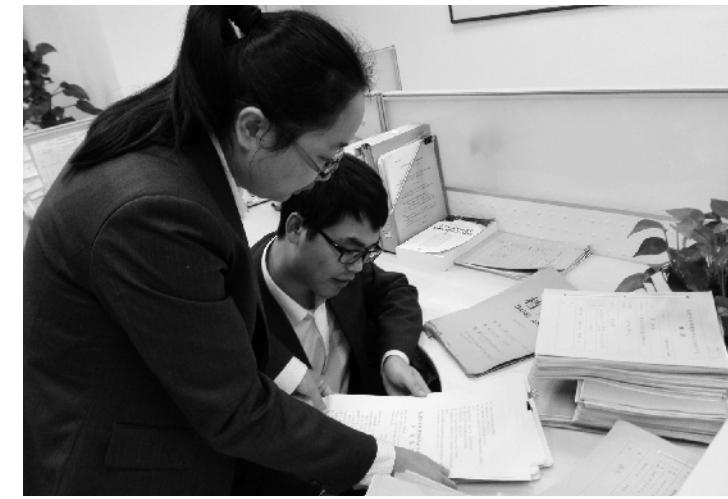
杨志营是一家物业公司中控员，其主要职责是每天上班后坐在监控室里盯着监控器，查看小区内有无突发事件和安全隐患，然后做好详细记录。他与另外几个中控员轮流倒班工作，确保监控室内24小时有人值守。

老家在河南，去年春节因领导让加班没有回老家，所以杨志营今年早早就跟公司赵经理打招呼说要回老家过年，并得到批准。谁知节前老婆说有事回不去，他只好给父母打电话表示歉意，这时赵经理打此经过，得知他不回老家了，便问道：“公司让我初一和初二值夜班，可这两天正好有事回不来，反正中控室那边已经安排好了不用你加班，要不你替我值两个班吧？”

杨志营听后不好意思反驳，便答应下来。赵经理叮嘱他：“值班是从晚上8点到早晨8点，你得在咱公司的值班室里待着，上级公司有事会打电话过来。晚上12点以后你可以在值班室里睡觉，但不能离开，第二天早上接班的来了你再走。”杨志营点头。

节后正常上班，办公室通知杨志营去领钱：值两个夜班共给了他200元值班费。

拿着钱，杨志营问道：“我每个月工资是3000多元，春节期间两天班按三薪算怎么也得八九百元啊？”对方告诉他：“值夜班



北京市总工会法律服务中心工作人员研究职工维权申请

是每次100元，这是咱公司规定的。你替赵经理值两个夜班，正好200元，没错。”

杨志营有些不解：“可逢年过节我在中控室上班，每上一个班都是400多元呢。”对方有些不耐烦：“你那是加班，这回替赵经理是值班，不一样。”杨志营小声嘟囔道：“都是在室内，一个盯着屏幕，一个盯着电话，有什么不一样的？”

褚军花解答：物业公司办公室人员说的并没错，值班与加班不同。通常理解，加班一般是指用人单位根据生产经营需要，安排劳动者在正常工作时间以外继续从事本职工作的情况。而值班并非是一个法律概念，它一般是指用人单位为防火、防盗或为处理突发事件等原因，安排本单位有关人员在夜间、休息日、法定节假日等非工作时间内，从事非生产性、非本职工作的活动，如接听电话、看门、巡视等，期间可以休息。

通俗地讲，加班是做本职工工作，按工作日延长工作时间加班、双休日加班、国家法定假日加班的不同，而分别获得150%、200%、300%的加班费；值班时做的是非本职工作，得到的往往是津贴，对于此津贴的支付标准，国家没有明确规定，一般按单位的规章制度执行。所以，今年春节期间杨志营替赵经理值两天夜班，只能得到值班津贴而非三倍加班工资。

回老家途中受伤，能否算工伤？

32岁的陆铜军是河北人，在本市一家精细金属公司打工，是技术部的工程师。两年前他在石景山区买了房，3岁多的儿子则放在老家由爷爷奶奶照看，他与老婆每个月回去一趟。

今年2月6日下班后，他开车带着老婆回老家过年。路程不远，平常驾车也就一个多小时，所以他想在晚饭前赶回去。途中经过一个路口时，一辆中型卡车闯红灯急驶过来，正常驾驶的陆铜军为躲避对方急打方向盘，但还是被对方撞上了，结果造成他的肋骨和手臂骨折、左脚骨裂，老婆也受了轻伤。交警到现场

后，认定对方为全责。

年没过好，看病又花了不少钱，中型卡车司机家里穷，只凑了4000元钱，陆铜军很郁闷。听说上下班途中发生交通事故可以算工伤，于是假期一过，他便给单位打电话，希望能帮他申请工伤。听了他的介绍后，单位表示他这种情况不能算工伤。陆铜军不服：“法律规定，上下班途中受到机动车事故伤害的，可以认定为工伤嘛。”

褚军花解答：《工伤保险条例》第14条规定，在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；患职业病的；因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客轮渡、火车事故伤害的；以及法律、行政法规规定的其他情形，都应当认定为工伤。这里所说的“上下班途中”，最高人民法院在《关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第6条中进行了规定：对社会保险行政部门认定下列情形为“上下班途中”的，人民法院应予支持：

(一) 在合理时间内往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途中；(二) 在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理路线的上下班途中；(三) 从事属于日常工作生活所需要的活动，且在合理时间和合理路线的上下班途中；(四) 在合理时间内其他合理路线的上下班途中。

本案中，陆铜军称2月6日出事那天，他是从单位直接开车回河北老家的，即他的户籍所在地，其父母、儿子也在此居住，他认为自己属于下班途中受伤。但在“合理时间”、“合理足印”的理解上，单位与他是有分歧的，所以，在单位不同意为他申请工伤认定的情况下，陆铜军以个人身份申请，他受的伤到底能不能算工伤，以劳动部门的认定为准。