

# 春节期间严防这些侵害职工权益的事

春节是中华民族最隆重的传统节日。在这个辞旧迎新的时刻，有的单位为体恤职工或因处于生产经营淡季决定提前放假或延后上班，有的单位则因生产任务重等原因而安排职工坚守岗位。在这一过程中会有一些让劳动者分不清的问题：譬如春节放假能否代替年休假？提前放假能否扣减工资？能否用安排补休或发慰问红包的方式代替春节加班费？以下4个案例分别对此进行了详细的法律分析。

## 【案例1】 春节放假能否代替年休假？

章女士是一家公司的行政文员。2021年春节，公司通知多放5天假，让大家农历正月十二正式上班，不扣工资。这样，加上国家规定春节放7天假，职工可以连休12天，能回老家与家人多团聚几天。因此，包括章女士在内的外地职工都特别感激公司。

章女士入职该公司已2年多了，按规定可以享受5天年休假。到了2021年7月，她想带孩子出去走走，于是向公司申请休年假。不料，公司对她说：“春节时多放的5天假就是年休假，你今年不能再休年休假了。”

章女士很疑惑：“多放的5天假应该是公司给大家的福利，怎么就变成年休假了？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？”公司表示，其有权统一安排职工年休假。

面对如此答复，章女士不知如何是好？

## 【说法】

当前，有不少企业安排员工连休春节假和年休假，这是可以的，但要符合法定条件。

《企业职工带薪年休假实施办法》第九条规定：“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，企业在春节期间安排年休假应当考虑员工意愿，征得员工同意，更不能一刀切。

本案中，公司仅仅是通知职工春节期间多放5天假，但没有说明这5天假是代替年休假的，更未让职工履行休年假的手续，因此，公司称春节放假即视为安排了年休假是没有法律依据的。在此前提下，章女士有权继续享

受2021年度的5天年休假。如果公司执意不让休假，章女士可以向人社局投诉解决，也可以通过申请劳动争议仲裁来维权。

## 【案例2】 公司提前放春节假，是否可以扣工资？

2022年1月13日，小卢所在服装公司在公告栏张贴春节放假通知，决定给外地员工提前6天放春节假。小卢是位新员工，来公司还不到1年，看到放假通知后十分兴奋，没想到外地员工还有这样的福利。他不但感激老板，还早早抢订了1月26日回老家的高铁票。

正当小卢盘算着如何安排这个长假时，有过往经历的同事对他说：不要太高兴了，多放的这6天假是要扣工资的。小卢知道真相后很不服气：明明是公司组织放假，又不是员工们提出这种要求的，怎么能扣工资呢？

## 【说法】

每年春节，法定假3天加上两个周末和调休，休假时长已达7天。即使这样，仍有不少单位出于方便职工的目的，选择提前放假或者延后开业，让职工能充分享受节日的快乐。既然是让职工充分享受快乐，那就不能干出扣工资这种让人闹心的事！

《工资支付暂行规定》第十二条规定：“非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理。”

工资报酬是劳动合同的必备条款，企业在春节期间多放几天假并没有超出一个工资支付周期即1个月。因此，企业在春节放假期间仍应当按照劳动合同规定的标准支付工资，无权扣发。本

案中，如果小卢2022年1月份的工资果真被扣发了，他可以通过投诉或者申请劳动争议仲裁要回被扣的工资。

## 【案例3】 春节加班费，能否用补休方式代替？

小沈是公司一线员工。2022年1月15日，公司接了一个大订单，可交货期限只有18天，这样，即使开足马力也无法在2022年春节前完成订单任务。于是，公司就做小沈等10名员工的工作，让他们在农历除夕和正月初一至初三留下来加4天班，并答应加倍安排补休。

小沈等人同意留下来加班，但认为加班应当给加班费。公司则以经济效益一直不好为由，希望他们理解，并强调公司在支付加班费和安排补休两者之间享有选择权。事实果真如此吗？

## 【说法】

公司的说法是错误的。

《劳动法》第四十四条规定：“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。”上述三种情形中，只有在员工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，用人单位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。

国家规定2022年春节从1月31日（农历除夕）开始放假7天，其中，除夕放假属于双休日调休的，农历正月初一至初三属于法

定休假日。因此，如果小沈等10名员工按公司要求留下来加班4天的话，其中，除夕那天加班，公司是可以安排补休的，而对农历正月初一至初三的加班，公司必须向小沈等人支付不低于日工资三倍的加班费。

## 【案例4】 老板给加班员工发慰问红包，能否代替加班费？

2021年春节，小邵本来想回老家和父母团圆，可架不住老板的一再恳求就留下来加班，帮助公司完成生产任务。正月初一天，老板慰问小邵等加班员工时给每人发了一个大红包600元，大家格外开心。事后，小邵等人因迟迟没有拿到春节假期加班工资就找公司询问。公司答复称，大年初一那天老板给大家的“开门红”大红包就是加班费。

小邵等人不认可公司的说法，遂向当地人社局投诉。在人社局的过问下，小邵等人获得了加班工资。

## 【说法】

春节放假既具有民俗性，也具有法定性。职工春节加班，放弃了与家人欢聚同乐的机会，坚守在生产一线，用人单位理应按照《劳动法》第四十四条规定，向其支付不低于正常工资三倍的加班费，而不能以“红包”来代替加班费。

从性质上看，“红包”和加班费二者在本质上是不同的。前者是对劳动者工作和业绩的肯定，属于奖励和馈赠的性质，而且是属于老板的个人行为。而加班费是劳动者额外提供劳动应得的报酬以及对劳动者放弃法定休假日的补偿，而且支付加班费属于单位的经营行为，应当专门向劳动者支付。本案中，公司称所发的600元红包就是春节加班费，显然是不能成立的，公司应当依法向小邵等员工支付三倍的加班工资。

潘家永 律师

## 在公益性岗位就职 终止劳动合同无需补偿

□本报记者 赵新政

前不久，上海海华永泰（北京）律师事务所彭李律师处理了这样一起劳动争议案件：小汪于2018年11月20日入职某公司，从事公益性岗位工作，双方签订劳动合同，期限为2018年11月20日到2020年11月19日。2020年6月1日，小汪发生工伤，因劳动合同期满时处于停工留薪期，故公司向小汪出具《劳动合同顺延通知书》，顺延至法定情形消失时终止。2021年4月30日，顺延法定情形消失，公司终止与小汪的劳动合同。小汪申请劳动仲裁，要求支付解除劳动合同经济补偿金。

仲裁机构审理认为，根据《劳动合同法实施条例》第十二条规定，地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位，其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定及支付经济补偿的规定。因此，裁决驳回小汪的仲裁请求。

公益性岗位是指以实现公共利益和安置就业困难人员为主要目的，由政府出资开发设置的非营利性公共管理和社会公益性服务岗位。公益性岗位优先安排困难人员或特殊群体，并从就业专项资金中给予社会保险补贴和岗位补贴。公益性岗位主要包括各级政府投资开发的公共管理中的公共设施维护、社区保安、保洁、保绿、停车看管等。各级机关事业单位的后勤服务岗位，以及适宜就业困难人员再就业的其他公益性岗位。

需要注意的是，公益性岗位作为一个临时性政府救济岗位，在该岗位上形成的劳动关系虽不同于按照市场机制竞争选择、协商一致确定的劳动关系，但根据《就业促进法》和《劳动合同法实施条例》相关规定，在公益性岗位上的劳动者与用人单位除不能适用《劳动合同法实施条例》第十二条关于劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定外，目前没有任何其他法律法规对公益性岗位就业的劳动者的权利作出限制或特殊规定，故在其他方面公益性岗位的劳动者和其他劳动者享有同样的权利，承担相应的义务。

近日，读者魏佳芙向本报咨询说，公司与她约定包吃包住，完成基本生产任务，按最低工资标准发放报酬。超额完成基本任务，超出部分按多劳多得计付报酬。可是，她坚持每天按时上下班甚至主动延长上班时间，上个月仍没完成基本生产任务。因此，公司以她创造的效益尚不够其吃住费用为由，决定只按最低工资标准的60%向她发放工资。

她想知道：公司这样做对吗？

## 法律分析

公司低于最低工资标准发放工资是错误的。

一方面，《最低工资规定》第三条、第十二条分别规定：“本

# 以员工创造的效益不如吃住费用高为由 克扣最低工资合法吗？

规定所称最低工资标准，是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。本规定所称正常劳动，是指劳动者按依法签订的劳动合同约定，在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。”“实行计件工资或提成工资等工资形式的用人单位，在科学合理的劳动定额基础上，其支付劳动者的工资不得低于相应的最低工

资标准。”因此，按照不低于最低工资的标准向劳动者支付工资，是用人单位的法定义务。只要劳动者在规定的工作时间内付出了力所能及的劳动，则不管其是否完成工作任务、完成任务质量的高低，用人单位均须无条件支付最低工资，而不能以任何理由、任何形式加以减少甚至克扣。

本案中，魏佳芙坚持每天按时上下班，甚至还主动延长上班时间，工作时毫无懈怠，公司必

须按最低工资标准足额向其支付工资。

另一方面，公司对魏佳芙实行包吃包住，只是公司给予她的一种福利，而福利属于公司主动给予她的非现金形式待遇，并不在国家统计局《关于工资总额组成的规定》第四条所规定的、工资总额的六个组成部分之列。因两者互不相干，所以，公司不能以其创造的效益低而少发最低工资。

颜东岳 法官