

补休、值班、发红包并非拒付加班费理由

由于工作需要或其他原因，在国庆节及其他法定节假日期间加班的劳动者并非个别。按照有关法律规定，用人单位只要安排劳动者加班就应向其支付加班工资。可是，在实践中总有一些用人单位对此存在误区，经常以已经安排补休、发放红包或当时的加班属于值班为由，拒绝劳动者提出的支付加班工资要求。而这些理由成立吗？以下案例评析对此作出了详细的法理阐释。

【案例1】

虽已安排补休，员工仍可索要加班工资

2021年国庆假日期间，公司基于生产经营之需，要求林女士等13名员工在当年10月1日至3日照常上班。可是，当林女士等领取工资时，却发现公司没有支付加班工资。对此，公司的答复是事后已安排他们3天时间补休，每人的实际休息天数并没有减少。因此，林女士等人无权索要加班工资。

【点评】

公司的理由不能成立。《劳动合同法》第三十一条规定：“用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。”《工资支付暂行规定》第十三条第（二）项规定：“用人单位依法安排劳动者在休息日工作，而又不能安排补休的，按照不低于劳动合同规定

的劳动者本人日或小时工资标准的200%支付劳动者工资。”

上述规定表明，用人单位安排劳动者补休后可以不支付加班工资的情形只限于“休息日”而不包括“法定休假日”。本案中，公司安排林女士等员工上班的时间是国庆假日，其性质属于“法定休假日”，不能用补休替代。

【案例2】

名为值班实为加班，单位仍应支付加班工资

2021年国庆假日期间，公司要求许女士等员工照常生产经营。许女士等人认为，如果放假了，自己也没有其他事情可干，还不如加班多挣一些钱。况且，国庆假日期间的加班工资比平时多2倍。因此，他们高高兴兴地按时上下班并完成了公司安排的工作任务。岂料，公司竟以假日期间只是安排他们值班而非加班为由拒绝支付加班工资。

【点评】

公司应当向许女士等员工支付加班工资。

“值班”与“加班”虽然只是一字之差，但含义并不相同。值班是指劳动者根据用人单位的要求，在正常工作日之外进行一定的非生产性的工作，如因单位安全、消防、假日等需要，担负临时性的、与员工本职工作无关的任务。对于值班，员工无权要求用人单位支付加班工资，用人单位也只需支付“值班津贴”。加班是指员工在本职工作时间之外，继续从事该工作且工作时间超过法定工作时间的情形。与之对应，公司要求许女士等员工在国庆假日照常生产经营，无疑属于加班。

【案例3】

即使发放了红包，单位仍需支付加班工资

2021年9月底，公司为完成一笔特急生产任务，要求张雅婷等

16人在当年10月1日至3日，即国庆放假期间加班。为鼓励员工积极工作，公司给他们每人每天发放50元红包作为奖励。事后，当发放10月份工资时，他们发现公司扣除了加班工资中的红包款。对此，公司的理由是红包系加班工资的一部分，可以相互抵消。

【点评】

公司应当向张雅婷等员工全额发放加班工资，对于不当扣除部分应予补发。

作为奖金性质的“红包”，是用人单位对员工创造超过正常劳动定额以外的劳动成果时给予的一种物质补偿或奖励。而加班工资是对劳动者延长工作时间、增加额外劳动量的经济补偿。也就是说，红包与加班工资是两个完全不同的概念，彼此不能相互替代、相互包含。与之对应，公司之举属于混淆物质补偿、奖励与加班工资之间的区别，应当予以纠正。

颜东岳 法官

公司微调工作岗位 员工应当服从安排

编辑同志：

公司在劳动合同中约定我的工作岗位、工作内容、工作地点分别为后勤辅助岗、安保、西仓库。近日，公司根据生产经营需要，决定将我调整到南仓库从事仓库管理工作，并根据同岗同酬原则增加了我的工资。此外，公司考虑到工作地点虽在交通便利的城区但上班路程增加4公里，特意给我支付一定的交通补助。事前，公司也与我沟通协商过，给出了包括在原工作地点适当调整岗位等供我选择。

请问：我能否拒绝公司的单方工作岗位调整？

读者：林健健

林健健读者：

你不能拒绝公司的调整。

这里涉及到用人单位用工自主权问题。

《就业促进法》第八条规定：“用人单位依法享有自主用人的权利。”即为有利于维护用人单位发展，有利于劳动关系稳定，允许用人单位根据自身生产经营需要，适当对劳动者的工作岗位、工作内容、工作地点进行调整。当然，如果用人单位对劳动者进行不合理调整，必然会侵害劳动者合法权益，用人单位不能任意为之。也就是说，公司应当在法律和政策框架内进行，且必须具有合理性。

在这里，相关“法律和政策”一般是有明文规定，用人单位照章执行就可以了。对于合理性，实务中一般考虑以下因素：一是否基于用人单位生产经营需要；二是否属于对劳动合同约定的较大变更；三是否对劳动者有歧视性、侮辱性；四是否对劳动报酬及其他劳动条件产生较大影响；五是劳动者是否能够胜任调整的岗位；六是工作地点作出不便调整后，用人单位是否提供必要协助或补偿措施等。

结合你的实际情况，公司在劳动合同中约定你的工作岗位为“后勤辅助岗”，这就意味着该岗位不属专业技术含量高的岗位。公司根据生产经营需要，提出调整后的工作岗位与你原岗位性质相近、你完全能够胜任，虽上下班时间有所增加，但工作地点仍处于交通便利的城区，不足对你产生较大不利影响；公司已与你沟通协商，且为尊重你意愿，给出了包括在原工作地点适当调整岗位等方案供你选择；公司根据同岗同酬原则、上下班路途更远，增加了你的工资并给了一定的交通补助。所有这些都表明公司之举当属“微调”，是合理行使用工自主权的体现，对你的劳动权益不构成侵害，你应当支持、遵从公司的决定。

颜梅生 法官

微信购物，发生争议该向哪个法院提起诉讼？

职工张咪咪近日向本报咨询说，她通过微信认识李某后，经协商在李某手机店里购买了一款手机，并约定将手机寄送给她。因收到手机后发现存在质量问题，她与李某产生了争议。

她想知道：在其与李某无法就争议达成一致的情况下应该向哪个法院提起诉讼？

法律分析

张咪咪可以选择其所在地或李某所在地的县级法院提起诉

讼。

一方面，案涉买卖合同属于以信息网络方式订立的买卖合同。

《最高人民法院关于审理侵害信息网络传播权民事纠纷案件适用法律若干问题的规定》第二条规定：“本规定所称信息网络，包括以计算机、电视机、固定电话机、移动电话机等电子设备为终端的计算机互联网、广播电视网、固定通信网、移动通信网等信息网络，以及向公众开放

的局域网。”本案中，张咪咪通过微信交流，与李某达成购买手机的协议，无疑与之吻合。

另一方面，张咪咪有权选择法院提起诉讼。

《民事诉讼法》第二十四条规定：“因合同纠纷提起的诉讼，由被告住所地或合同履行地人民法院管辖。”《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第二十条规定：“以信息网络方式订立的买卖合同，通过信息网络交付标的的，以买受人住所地为合同履

行地；通过其他方式交付标的的，收货地为合同履行地。合同对履行地有约定的，从其约定。”

本案中，张咪咪与李某约定收取手机的地点为其所在地即合同履行地，意味着张咪咪所在地的县级法院具有管辖权。因此，张咪咪既可以向其所在地的县级法院提起诉讼，也可以向李某所在地的县级法院提起诉讼，至于究竟在那个起诉，其完全可以根据自己的情况自主选择。

廖春梅 法官

员工哪些情况下享有劳动合同单方解约权？

按照《劳动合同法》等法律法规规定，用人单位可以因劳动者严重违纪、违法犯罪等行为解除其劳动合同。依据权利义务对等原则，法律同时也赋予劳动者相应的单方解除劳动合同的权利。在实践中，针对不同情形，劳动者对其与用人单位签订的劳动合同分别享有预告解除、通知解除、立即解除等权利。以下3个案例，分别对此进行了法律分析。

【案例1】

预告解除：提前告知用人单位

为另谋高就，林先生向公司口头表示将在一周后提前离职，并要求公司安排接替人员、办理工作交接。但是，公司以林先生此举违反法律规定为由予以拒绝。

【点评】

林先生应当提前30天向公司递交辞呈。

这里涉及到预告解除问题，它指的是在劳动合同履行期限届满前，劳动者预先通知用人单

位，经过一定期限将离职的行为。由于该情形并非双方的过错行为所造成，所以又被称为劳动者非过错性解除劳动合同。

对此，《劳动合同法》第三十七条规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。”因此，当劳动者预告解除劳动合同时，不管用人单位是否同意，自书面辞呈到达用人单位时即发生法律效力，但前提是必须“提前三十日以书面形式通知”。

【案例2】

通知解除：随时告知用人单位

因公司拖欠自己两个月工资未付且经催要未果，沈女士遂口头告诉公司，解除尚有两年零十个月才到期的劳动合同，并要求公司即时结清欠薪。

【点评】

沈女士有权口头通知公司解除劳动合同。

这里涉及到通知解除问题。

所谓通知解除是法律赋予劳动者的特别解除权，即当出现法定事由时，劳动者无须向用人单位预告，就可通知用人单位单方解除劳动合同。其中的法定情形是指《劳动合同法》第三十八条第一款之规定，即：“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（二）未及时足额支付劳动报酬的；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。”

【案例3】

立即解除：无需告知用人单位

发觉公司将自己调岗到空气中含有一氧化碳、二氧化硫且浓度超过国家职业卫生标准的车间上班，经交涉无法变更后，怀有身孕的杨女士当即决定解除劳动

合同并甩手而去，同时要求公司支付离职经济补偿金。

【点评】

杨女士有权立即解除劳动合同。

这里涉及到立即解除问题，立即是指马上、立刻。《劳动合同法》第三十八条第二款规定：“用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。”

此外，《女职工劳动保护特别规定》附录《女职工禁忌从事的劳动范围》第三条规定：“女职工在孕期禁忌从事的劳动范围：（一）作业场所空气中铅及其化合物、汞及其化合物、苯、镉、铍、砷、氰化物、氮氧化物、一氧化碳、二硫化碳、氯、己内酰胺、氯丁二烯、氯乙烷、环氧乙烷、苯胺、甲醛等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业……”本案情形与之吻合，杨女士有权立即离开公司并获得经济补偿。

颜梅生 法官