



法定节假日上班节后补休, 还需支付加班费吗?

【经典案例】

2016年10月15日, 陈某与厦门某旅游文创书店签订劳动合同, 入职后担任该书店店长。由于行业工作的特殊性, 书店会经常安排员工在周末和法定节假日期间上班。2018年10月15日, 陈某与该书店所签订的劳动合同到期。之后, 陈某以书店克扣他2018年春节及国庆期间的加班费为由, 向劳动仲裁委申请仲裁, 要求书店补发加班工资3000元。仲裁过程中, 陈某拿出了2018年春节和国庆节的排班表, 上面显示陈某在这两个节日期间共上了10天班。

书店则认为陈某虽然在春节和国庆节加班共计10天, 但事后已经安排陈某补休, 不应当再支付加班费。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为: 法定节假日上班节后补休, 单位还需支付加班费吗?

仲裁委经审理认为: 书店的做法不符合法律规定, 最终裁决书店补发陈某加班工资3000元。

【律师说法】

关于加班工资的支付标准, 我国《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, 支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬; (二) 休息日安排劳动者工作又不能安排补休的, 支付不低于工资的百分之二百的工资报酬; (三) 法定休假日安排劳动者工作的, 支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

劳动法意义上的法定休假日是指全体公民放假的节日。标准工作时间以外延长劳动者工作时间与休息日、法定节假日安排劳动者工作相比, 虽然都是占有了劳动者的休息时间, 但是三种情形下组织劳动者劳动并不完全一样, 特别是法定节假日对劳动者来说, 其休息有比往常和休息日更为重要的意义, 也影响到劳动者的精神文化生活和和其他社会活动, 这是补休所无法弥补的, 因此应当给予更高的工资报酬。而休息日期间安排劳动者加班, 用人单位应当安排同等时间的补休, 不能安排补休的, 应当按照不低于劳动者本人正常工作时间工资的二倍支付, 即可以“补休”或者“补钱”。因此, 根据《劳动法》第四十四条之三的规定, 本案中书店以事后已安排陈某补休为借口拒绝支付春节及国庆假日期间法定节假日的加班工资, 不符合法律规定, 应当按不低于正常工作时间工资的三倍补发加班工资。

文章来源: 找法网 有删改



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!
Hotline: 400-699-7800 www.blueseahr.com