



妇女节用人单位不放假, 是否应当支付加班费?

【经典案例】

王某于2012年3月入职某物业公司,在某小区从事监控员一职,双方签订了《劳动合同》。《劳动合同》约定,“乙方享有法定休息休假权利,因岗位工作特点而产生的固定加班,其加班工资已经包含在乙方的月工资中,如甲方另行安排乙方加班的,应按规定安排调休,不能安排调休的,由甲方向乙方支付加班费,但要扣除节日所发放的补充加班费,加班工资的计算基数为加班当时本市的最低工资标准……”。

2016年4月20日,物业公司终止了与王某的《劳动合同》。王某向当地劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁申请,该委出具仲裁申请时间确认书,王某遂诉至法院。王某认为,3月8日是三八妇女节,应当放假半天,但其仍然正常上班,属于加班,因此公司应当为其再补半天工资。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为:用人单位在妇女节安排员工正常工作的,是否应当依法支付加班费?

法院经审理认为:王某提供的考勤记录可以证明其在2016年3月8日正常出勤上班,但三八妇女节如果不放假,算做正常上班,物业公司按照正常出勤发放工资符合法律规定,故对于王某的该项诉讼请求不予支持。

【律师说法】

根据《全国年节及纪念日放假办法》第三条规定,妇女节(3月8日)为部分公民放假的节日及纪念日,妇女放假半天。《工资暂行规定》第十三条第(三)项情形我国规定,“用人单位依法安排劳动者在法定休假节日工作的,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300%支付劳动者工资。”

然而,三八妇女节是法定节日,而非法定假日。《江苏省工资支付条例》第二十四条规定,“妇女节、青年节等国家规定部分公民节日放假期间,用人单位安排劳动者休息、参加节日活动的,应当视同其正常劳动支付工资。节日与休息日为同一天,用人单位安排劳动者加班的,应当执行本条例第二十条第一款第(二)项的规定。”从上述约定可见,用人单位有权在妇女节为女员工安排半天休假,但如不放假的,应算作正常上班。按照我国法律法规,可享受三倍加班工资的假日包括新年、春节、清明节、劳动节、端午节、中秋节、国庆节,妇女节并不在其中,法院的判决于法有据。

本案虽发生在江苏地区,但上海地区在妇女节放假安排上同样保持相同的口径,《上海市企业工资支付办法》第十三条规定,“在妇女节、青年节等部分公民休假的节日期间,对参加社会或企业组织的庆祝活动和照常工作的劳动者,企业应支付工资,但不支付加班工资。如果该节日恰逢休息日,企业安排劳动者工作的,应当按本条第(二)项的规定支付加班工资。”

综上,安排妇女享受妇女节的半天休假属于用人单位提供的相应福利待遇,并非法定义务。由于实践中出现当日上班和不上班工资待遇相同,可能会有部分员工有工作需要却拒绝或借故不上班。出于公平合理及考虑,蓝海建议企业自主规定对当日上班的员工给予加班费或调休,这样在保障女性员工休息的同时也可以调动工作积极性。

文章来源:判决书(2016)苏0106民初5924号



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