

春节后复工,应关注这些劳动权益

2026年春节假期已经结束。这个假期，你是坚守工作岗位还是与家人团聚共度佳节？节后返岗，你是否遇到有关加班、红包等劳动权益方面的问题？如果节后未能及时返岗，用人单位能否按自动离职处理？下面带你一起了解一下与春节相关的劳动法问题。

【案例1】 春节期间加班,补休与支付加班费可以“二选一”吗？

小吴担任公司的车间副主任。春节前，公司接了一个大订单。因交货时间紧，公司就让小吴牵头安排另外14名职工在正月初二至初三加班2天。为此，小吴做了不少解释说明工作。其中，一部分职工觉得能拿到3倍的加班费就决定留下加班。然而，春节过后，公司让小吴等15人补休2天，并称不再支付加班费。因一些职工拒绝补休坚持领取加班费，公司便声明其对支付加班费还是安排补休拥有决定权，不同意这些职工的要求。那么，公司的主张合法吗？

【点评】

公司的主张是错误的。《劳动法》第44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：（1）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；（2）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；（3）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。”据此，职工在休息日加班的情况下，用人单位可以在安排职工补休与支付加班费两者之间进行选择。对于正常工作日的延时加班和法定节假日的加班，用人单位必须按上述规定的标准向职工支付加班费，而不能以安排补休的方式来冲抵支付加班费的责任。

本案中，对于拒绝补休的部分加班职工，公司应当按照他们每日工资标准的300%支付加班费。

【案例2】 春节期间放弃休息，能否领到3倍加班工资？

2025年年底，公司提拔章某担任部门经理职务。今年春节期间，按照公司的安排，章某正月初二上班一天，从早上7点一直到晚上7点。章某问人事经理是否向其支付3倍的加班工资，对

方答复说只有少量的报酬而非正常工资的3倍。另外，其可以申请补休。章某想知道：这是否符合相关规定？

【点评】

春节期间上班，究竟是加班还是值班应当弄清楚。加班和值班之间虽然只有一字之差，但属于两个完全不同的概念，本质上有明显的不同。劳动法对加班及其劳动报酬标准有具体明确的规定，而对值班及其报酬则未作出规定。

加班是指用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后，安排劳动者在法定工作时间以外继续从事本职工作。用人单位对加班的劳动者应依法发放加班费。而值班一般是指职工根据用人单位的要求，在正常工作时间之外负担一定的非生产性、非本职工作的责任，如安全巡查、处理突发事件、处理紧急公务、接听电话、信件收发等。值班因不是从事生产经营活动或者说不不是从事本职工作，故不涉及到加班费问题。对于值班是否有报酬，由用人单位的内部规章制度加以规范，实践中一般都发值班费，但数额比加班费要少很多。

本案中，按照公司人事经理的说法，可以认定章某正月初二上班属于值班而非加班。

【案例3】 老板发放的慰问红包，能否抵消加班费？

为确保市场供应，某超市安排部分职工在春节期间轮流加班。正月初一上午，公司领导慰问当天加班的王某等人时，给每人发放一个300元的红包。当核算春节月份的工资时，王某等人发现公司没有把春节的加班费算进去，就想问个究竟。公司回复称：正月初一发放的300元慰问红包就是加班费。

此后，经王某等职工向劳动监察部门反映，公司同意向其补发加班期间的工资。

【点评】

职工放弃春节与家人团聚机

会，坚守生产一线，公司理应依法向其支付加班工资。而发放红包与支付加班费完全是两回事，前者是对职工工作表现的一种肯定和褒奖，类似奖金，给多给少全凭用人单位自觉自愿，加班费则是对劳动者额外提供劳动和放弃法定假日休息的一种补偿，应当按照法定标准进行支付。

根据《劳动法》第44条第3项规定，法定休假日安排劳动者工作的，单位应当支付不低于劳动者正常工作时间工资的300%的工资。本案中，公司声称所发的红包就是加班费，显然无法成立。职工在被拖欠加班费时，可以向劳动监察部门投诉，也可申请劳动仲裁。

【案例4】 公司发放的复工红包，能否算入工资之内？

小杨等职工在春节后返岗上班第一天，公司就给每人的工资卡汇入500元，银行的摘要显示为“复工红包，祝愿公司复工大吉”。小杨等人想知道：这笔钱能否计算入工资？

【点评】

复工首日发红包是一些地区的习俗，意在讨个工作“开门红”的彩头。

《关于工资总额组成的规定》第4条规定：“工资总额由下列六个部分组成：（1）计时工资；（2）计件工资；（3）奖金；（4）津贴和补贴；（5）加班加点工资；（6）特殊情况下支付的工资。”根据原劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第53条规定，劳动者的以下劳动收入不属于工资范围：单位支付给劳动者个人的社会保险福利费用；劳动保护方面的费用；按规定未列入工资总额的各种劳动报酬及其他劳动收入。

一般认为，若复工红包款项是由企业支出且数额较大，或者在规章制度中规定复工红包作为职工准时上班到岗的奖金，则应当纳入工资范畴。如企业仅仅将复工红包作为企业文化的一部分，随机发放，金额不大，且都是一些象征吉祥发财数目的

纸币，或者复工红包款项是老板自己出的，则不应纳入工资范畴。

本案中，复工红包由公司打入每人的工资卡中，数额较大且人人等额，应当是可以冲抵当月工资的。

【案例5】 节后未能及时返岗，可否直接按自动离职处理？

钟某在春节后未能按时返岗,而公司《职工手册》规定：“旷工3天以上，视为自动离职、劳动合同自动解除，公司不承担相关经济责任。”在钟某缺勤3天后，公司作出自动离职处理。一周后，钟某回到公司上班时被告知双方的劳动关系已经自动解除。

钟某想知道：公司的做法是否合法？

【点评】

用人单位对连续几天未到岗的劳动者不能不理不睬，更不能视为“自动离职”或劳动关系自动解除。

当遇到职工未按时返岗的情况，用人单位应主动进行联系了解情况，或者寄发《催告返岗函》等，然后按照不同情况分别处理：一是经联系得知职工不再回来时，应要求其递交辞职书并办理离职手续，并保留聊天或通话记录。二是经联系得知职工未及时返岗系事出有因，如因发生意外事故、突发疾病、交通停运等情况致使未能返岗的，应让其办理请假、休假、补假手续。三是对不属于上述两种情况，催告期限过后仍未返岗的，应当依据单位规章制度和考勤规定进行相应的处理。其中，对于旷工已符合严重违纪规定的，有权根据《劳动合同法》第39条第2项规定解除劳动合同，但要注意完善手续，包括通知工会、发送解除劳动合同通知书等。

本案中，公司擅自对钟某进行除名系违法之举。也就是说，在公司没有向钟某发出解除劳动合同通知的情况下，双方的劳动关系并未解除，钟某有权回到岗位继续工作。

潘家永 律师

作品再版所得稿酬前妻是否有权分割？

读者金安学（化名）在咨询时说，他是某高校的老师，教学之余主要从事学术研究，先后主编出版过2本教材。他和妻子王某结婚近十年，后因性格不合，缺乏共同兴趣爱好，双方办理了离婚登记手续。离婚前，出版社拟对他的一部教材予以再版，并签订了再版合同，明确了稿酬数额。离婚5个月后，出版社支付了该部教材再版的稿费。他前妻听说此事，即找他要求分割这笔离婚后的收入。

他想知道：对于这笔稿费，前妻王某是否可以要求分割？

法律分析

本案所涉教材再版获取的稿酬属于知识产权的收益，王某有权分割该笔稿酬。

知识产权的收益，是指作品在出版、上演、播映后而取得的报酬，或允许他人使用而获得的报酬，专利权人转让专利或允许他人使用其专利而获得的报酬，个体工商户和个人合伙的商标所有权人转让商标或许可他人使用其注册商标而获得的报酬。

《民法典》第一千零六十二条第三项规定，夫妻在婚姻关系存续期间所得的“知识产权的收益”，为夫妻共同财产，归夫妻共同所有。

根据《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第二十四条的规定，“知识产权的收益”是指婚姻关系存续期间，实际取得或者已经明确可以取得的财产性收益。据此，判断知识产权的财产性收益是否属于夫妻共同财产，要看明确该收益的时间节点，而非实际占有时间。

具体来说，结婚之前发表的作品，因稿酬明确时间是在婚前，因此即使在婚后才实际拿到稿酬，也属于一方个人婚前财产；如果稿酬的明确时间是在婚姻关系存续期间，即使实际取得稿酬是在离婚后的某个时间，也不能改变稿酬的归属，即应当认为是为夫妻共同财产；离婚时尚未发表的作品，在离婚后发表并获得稿酬的，该笔稿酬不属于婚姻关系存续期间可以明确取得的财产，属于一方个人财产。

本案中，由于再版合同是在金安学与王某的婚姻关系存续期间签订的，而且当时也明确了稿酬，因此，该笔稿酬应当属于在婚姻关系存续期间明确可以取得的财产性收益，即属于金安学与王某的共同财产，前妻王某无疑有权分得一部分。

潘家永 律师

车祸致人损害,医保部分能否抵扣侵权赔偿费？

编辑同志：

前几天，我外出时被贾某驾驶的电动轿车撞伤，贾某负本次事故的主要责任。在协商赔偿事宜时，贾某认为我得到的医保报销费用应从其承担的事故赔偿总额中扣除。

请问：贾某的说法符合法律规定吗？

读者：周龙龙（化名）

周龙龙读者：

贾某的说法无法律依据，医保报销部分不能直接从其侵权赔偿总额中扣除，而是应当按照交通事故责任比例承担赔偿责任

责任。

之所以如此，原因是医保报销与人身损害赔偿是两个法律关系。因交通事故导致的人身损害赔偿的请求权基础是交通侵权行为的损害赔偿请求权，而医保支付请求权的基础是社会保险请求权。医保报销是受害人与医疗保险机构之间的行政法律关系，人身损害赔偿是侵权人与受害人之间的民事法律关系，两者法律关系不同，赔偿依据不同，所主张的权利也不同。

《民法典》第1165条规定：“行为人因过错侵害他人民事权益造成损害的，应当承

担侵权责任。”该法第1179条规定：“侵害他人造成人身损害的，应当赔偿医疗费、护理费、交通费、营养费、住院伙食补助费等为治疗和康复支出的合理费用，以及因误工减少的收入。”

从本质上讲，社会保险具有公共福利的性质，如果将受害人已由医疗保险报销的费用从侵权人的赔偿数额中予以扣除，就会使社会基本医疗保险基金的利益受损，又将明显降低侵权人的违法成本。换言之，即由全社会为侵权人的行为买单，这在一定程度上是对侵权行为的一种纵容，易引发侵害他人不需自己买单的

道德风险。

《社会保险法》第30条规定：“下列医疗费用不纳入基本医疗保险基金支付范围：（一）应当从工伤保险基金中支付的；（二）应当由第三人负担的……医疗费用依法应当由第三人负担，第三人不支付或者无法确定第三人的，由基本医疗保险基金先行支付。基本医疗保险基金先行支付后，有权向第三人追偿。”

根据上述规定，本案中，你有权向贾某主张医疗费、护理费等相关损失。

张兆利 律师