

法定节假日加班,加班工资怎么算?

□本报记者 赵新政

因不满公司解除劳动合同关系,班安启(化名)提起劳动争议仲裁,请求裁决公司向

他支付法定节假日加班工资等费用。经审理,仲裁及一审法院均裁判支持其请求,但他认为有关数额仅是正常工资标准的2倍,不符合法律规定的3倍工资标准,遂上诉至二审法院。

根据《劳动法》第44条及人社部办公厅《关于做好《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》贯彻实施工作的通知》第2条规定,职工在法定节假日、带薪年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。企业安排职工在法定节假日工作的,应当另外向其支付本人工资标准300%的工资报酬。经查,班安启存在法定节假日加班情形,公司仅依课时统计向其发放课时费4860元。近日,二审法院判令公司向其另行补发3倍工资14580元。

公司解除劳动合同关系 职工要求给予补偿

2019年2月26日,班安启入职一家刚成立的文化公司,该公司主要从事中小学文化培训。当天,双方签订期限为即日起至2020年8月25日的劳动合同,合同约定其月基本工资为1500元,课时费按1—8人班60元/节、8人以上80元/节计算,每月15日发放上月薪资。在确保续班率80%前提下,公司确保其综合年薪不低于60000元;如低于50%,公司保留扣除部分工资的权利。

2024年7月21日,公司法定代表人杨某向班安启发送微信通知,以生源不足为由,告知其不再需要全职工作,请其另做工作安排。同年7月26日,班安启通过微信与杨某沟通具体离职时间,该外墙工程完工后,陈某携带总公司给付给施工人员的工资款“跑路”。为此,他找总公司讨要工资,得到的答复是钱已经支付给包工头了。

他想知道:在这种情况下,谁该为他的欠薪承担支付责任?

法律分析

在包工头陈某“跑路”的情况下,任涛等施工人员的欠薪应由总承包单位支付,即由总公司支付。

赔偿金、法定节假日加班工资等费用。

经审理,仲裁机构裁决:1.班安启与公司自2019年2月26日起至2024年7月27日存在劳动关系;2.公司支付班安启经济补偿金20504元;3.公司支付班安启法定节假日加班工资8920元。

班安启不服该裁决,向一审法院提起诉讼。

哪些加班需付工资 法院据实作出判决

庭审中,班安启与公司提交了课时统计表、微信聊天记录、考勤记录表以及双方自制的法定节假日上课表等证据。此外,班安启还提交其与公司曾老师的聊天记录,拟证明其在周末存在授课情况,结合同时期表的考勤记录表,其确存在双休日加班的情况。其中,2021年至2024年元旦、清明、端午、国庆等法定节假日加班课时1—8人班共73课时、8人以上班共6课时,公司已支付课时费4860元。

一审法院认为,班安启入职时双方签订了书面劳动合同,该合同到期后虽未补签,但其一直在公司工作。至2024年7月21日,双方通过微信就离职问题进行协商、沟通,6天后办理了离职交接手续。据此,可以认定双方在此期间建立了合法有效的劳动关系,但于2024年7月27日已经解除。尽管如此,对于双方之间未能协商一致的争议仍需作出处理:

首先,公司是否存在违法解除劳动合同行为、应否承担赔偿责任。根据《劳动合同法》第36条规定,用人单位与劳动者协商一致可以解除劳动合同。本案中,公司向班安启发送微信通知,以生源不足为由,告知其不再需要全职工作,请其另做安排,其当时并未提出明确反对意见,事后,其主动与公司沟通具体离职时间,并于次日办理交接手续。一审认为,此举应视为双方协商一致解除劳动合同。在此情形下,公司应向班安启支付经济补偿金20504元。

其次,公司是否应向班安启支付未休年休假及加班工资事宜。

本案中,班安启未提交公司曾要求其加班的依据,根据其提交的聊天记录、考勤可知,其确实存在周末授课上班的情况,但

结合其考勤记录表,其超出法定时间以上的休息日应视为公司已经对其作出了补休安排。

同时,根据双方提交的证据,公司安排班安启进行调休的时间超过其每月法定应休假时间的部分,应视为额外调补的年休假休息日,故对其要求公司支付未休年休假折算工资的诉求,一审法院不予支持。

对于班安启主张的法定节假日加班3倍工资,一审法院查明,公司仅依课时统计向班安启发放了课时费4860元,根据《劳动法》第44条第1款第3项规定,应向班安启补发2倍工资9720元。

综上,一审法院判决:1.确认双方在2019年2月26日至2024年7月27日期间存在劳动关系;2.由公司支付班安启经济补偿金20504元;3.由公司支付班安启法定节假日工资差额9720元。

法定假日职工加班 另外支付三倍工资

班安启不服一审法院判决提起上诉,二审法院认为,双方争议的焦点之一是公司应否向班安启支付未休年休假工资。

本案中,班安启上诉主张其未休年休假,公司应向其支付3倍工资。而公司对此不予认可,并提交了考勤记录表用以证明班安启自2020年1月1日至2022年1月31日期间休假时间超过正常休假时间。

经查,班安启在公司连续工作5年5个月,因此其自2020年2月26日起即享有带薪年假5天。从公司提交的考勤记录看,班安启部分月份休假时间较长,虽考勤表未显示休假性质,无法区分哪些属于年休假,公司也未提交其他证据佐证班安启年休假的具体情况。按照规定,班安启知道其未休年休假及未支付年休假工资后,应及时向公司主张权利。公司对于其未休年休假的相关证据,超过2年后无法定的强制保存义务。因此,对于其主张的超过2年的未休年休假工资,不予支持。但对于其主张近2年内的未休年休假工资,因公司未提供2年内经其签字的年休假审批单等证据证明其已休年休假或虽未休假但已领取未休年休假的工资,对其主张近2年的未休年

休假工资应予支持。经核算,该费用金额为3428元。一审未支持班安启近两年未休年休假工资有失妥当,应予纠正。

此外,班安启主张公司应向其给付法定节假日加班3倍工资。《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。”

人力资源和社会保障部办公厅《关于做好《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》贯彻实施工作的通知》第2条规定:“规范支付行为,保障职工休假期间工资报酬权益。职工在法定节假日、带薪年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。企业等单位依法安排职工在法定节假日工作的,应当另外支付给职工不低于劳动合同规定的其本人日或小时工资标准的300%支付工资报酬。企事业单位确因工作需要且经职工本人同意未安排职工休年休假或者安排职工休假天数少于应休年休假天数的,应当按应休未休的年休假天数依法支付工资报酬。计算未休年休假工资报酬的日工资收入,企业等单位按职工本人月工资除以月计薪天数(21.75天)、事业单位按职工本人全年工资收入除以全年计薪天数(261天)进行折算。职工小时工资收入按职工日工资收入除以8小时进行折算。”该规定中的“另外支付”表述明确了300%的工资报酬是在劳动者正常工资之外额外给予的部分,并不包含当日本身应得的1倍工资。

根据双方提交的现有证据来看,班安启确存在法定节假日加班授课情形,期间公司仅依课时统计向其发放课时费4860元,因此,公司依法应向其另行补发3倍工资14580元。因一审法院认定补发2倍工资9720元不符合上述法律规定,应当予以纠正。

综上,二审法院判决:1.确认双方在2019年2月26日至2024年7月27日期间存在劳动关系;2.由公司支付班安启经济补偿金20504元;3.由公司支付班安启法定节假日工资14580元、未休年休假工资3428元。

违法驾驶发生事故 交强险应当赔偿吗?

编辑同志:

上个月的一天晚上,我酒后驾车发生事故,撞伤苗某,交警部门认定我负本起事故的全部责任。我的车辆在同一家保险公司买了机动车交通事故责任强制保险和商业三者险。苗某要求我和保险公司共同赔偿其包括残疾赔偿金、误工费、医药费等损失共计60余万元。不料,保险公司拒付相关款项,辩称:交警部门已经查明我系醉酒驾车致生交通事故,对违法驾驶机动车造成的第三人损害,其方在交强险和商业三者险方面均可免责,应由我独自承担赔偿

责任。

请问:保险公司的辩解能够成立吗?

读者:李夏春(化名)

李夏春读者:

保险公司有关交强险免责的辩解不能成立。

《道路交通安全法》第七十六条规定:“机动车发生交通事故造成人身伤亡、财产损失的,由保险公司在机动车第三者责任强制保险责任限额范围内予以赔偿。”由于交强险的首要功能在于对受害人的保护,因此该法并未将醉驾、无证驾驶车辆、吸毒后驾驶造成交通事故致人损害等几种违法情形排除在交强险赔偿范围之外。

为切实保护交通事故中第三人的合法权益,保证执法的统一,《最高人民法院关于审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十八条第一款规定:“有下列情形之一导致第三人人身损害,当事人请求保险公司在交强险责任限额范围内予以赔偿,人民法院应予支持:(1)驾驶人未取得驾驶资格或未取得相应驾驶资格的;(2)醉酒、服用毒品后驾车发生交通事故的;(3)驾驶人故意制造交通事故的。”就是说,驾驶人因具有上述几种违法情形致使发生交通事故造成损失的,交强险保险公司只应对人身损害部分负责赔偿,如伤亡赔偿金、精神损害赔偿等,不包括财产损失。根据规定,被保险机动车一方在道路交通事故中负有责任的赔偿限额为:死亡伤残赔偿限额为18万元,医疗费用赔偿限额为1.8万元,财产损失赔偿限额为2000元。

本案中,保险公司应当对苗某的人身损害在交强险限额内(19.8万元人民币)承担赔偿责任。对于超出交强险人身损害赔偿限额部分及财产方面的损失,应当由你自行负责赔偿,即保险公司可以免赔商业三者险。因为《机动车辆第三者责任保险条款》第六条第五项规定,驾驶人饮酒、吸食或注射毒品、被药物麻醉后使用被保险机动车,不论任何原因造成的对第三者的损害赔偿责任,保险人均不负责赔偿。

潘家永 律师

违法分包工程,谁该为拖欠的劳务费负责?

读者任涛(化名)在咨询时说,他所在建筑项目由某总公司承揽后,又将外墙劳务工程分包给无资质的包工头陈某,他受陈某的聘用在工地上施工。2025年底,该外墙工程完工后,陈某携带总公司给付给施工人员的工资款“跑路”。为此,他找总公司讨要工资,得到的答复是钱已经支付给包工头了。

他想知道:在这种情况下,谁该为他的欠薪承担支付责任?

法律分析

在包工头陈某“跑路”的情况下,任涛等施工人员的欠薪应由总承包单位支付,即由总公司支付。

某,属于违法分包。

原建设部、劳动和社会保障部《建设领域农民工工资支付管理暂行办法》第七条规定:“企业应将工资直接发放给农民工本人,严禁发放给‘包工头’或其他不具备用工主体资格的组织和个人。”

国务院《保障农民工工资支付条例》第三十条规定:“分包单位对所招用农民工的实名制管理和工资支付负直接责任。施工总承包单位对分包单位劳动用工和工资发放等情况进行监督。分包单位拖欠农民工工资的,由施工总承包单位先行清偿,再依法进行追偿。工程建设项目转包,拖欠农民工工资,由

施工总承包单位先行清偿,再依法进行追偿。”

上述条例第三十六条还规定:“建设单位或者施工总承包单位将建设工程发包或者分包给个人或者不具备合法经营资格的单位,导致拖欠农民工工资的,由建设单位或者施工总承包单位清偿。施工单位允许其他单位和个人以施工单位的名义对外承揽建设工程,导致拖欠农民工工资的,由施工单位清偿。”

根据上述规定,任涛等人可以向总公司主张自己的劳动报酬,而总公司不得以工钱已结付给“包工头”为由推卸责任。

张兆利 律师