



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