

春节期间易发的侵害职工权益的事

春节是中华民族集祈年、庆贺、娱乐为一体的最隆重的传统佳节。在这辞旧迎新之际,有的单位出于体恤职工或因处于生产淡季而决定提前放假或延后上班,有的单位则因生产经营任务重等原因而安排职工坚守岗位。那么,春节放假能否代替年休假?提前放假能否扣工资?能否用安排补休或者发慰问红包的方式代替春节加班费?



本版图片来自网络

商场“明降暗涨”

售卖年货,
能否索要惩罚性赔偿?

编辑同志:

一家商场为促销打出了“厂价直销年货,零利润做口碑”的广告。我见一种白酒的价格标签上写明:原价299元,现价98元,遂花费1176元购买了两箱计12瓶白酒。岂料,事后发现商场不仅没有降价,反而每瓶被加价8元。请问:我能否要求商场作出惩罚性赔偿? 读者:曾淑珍

曾淑珍读者:

你可以要求商场给予购买价格1176元的三倍即2538元的惩罚性赔偿。

一方面,商场的行为构成欺诈。《禁止价格欺诈行为的规定》第三条规定:“价格欺诈行为是指经营者利用虚假的或者使人误解的标价形式或者价格手段,欺骗、诱导消费者或者其他经营者与其进行交易的行为。”《国家发展改革委关于〈禁止价格欺诈行为的规定〉有关条款解释的通知》第一条对该第三条解释为:“是指经营者通过标价形式或者价格手段虚构事实、隐瞒真实情况,欺骗、诱导消费者或者其他经营者与其进行交易;无论是否形成交易结果,均构成价格欺诈行为。”很明显,商场通过发布对应的年货销售广告、编造相应的价格标签,隐瞒名为零利润促销,实则加价出售的事实,诱导包括你在内的消费者基于不明真相而产生错误认识,并购买对应商品,完全符合该构成要件。另一方面,商场必须为自己的行为买单。因为《消费者权益保护法》第五十五条规定:“经营者提供商品或者服务有欺诈行为的,应当按照消费者的要求增加赔偿其受到的损失,增加赔偿的金额为消费者购买商品的价款或者接受服务的费用的三倍;增加赔偿的金额不足五百元的,为五百元。”此外《价格违法行为行政处罚规定》第七条规定:“经营者违反价格法第十四条的规定,利用虚假的或者使人误解的价格手段,诱骗消费者或者其他经营者与其进行交易的,责令改正,没收违法所得,并处违法所得5倍以下的罚款;没有违法所得的,处5万元以上50万元以下的罚款;情节严重的,责令停业整顿,或者由工商行政管理部门吊销营业执照。”即你还可以向物价行政管理部门举报,让其受到应有的处罚。

颜东岳

春节放假,能否代替年休假?

【案例】:

2021年春节,某公司通知职工多放5天假,不扣工资,这样,大家可以连休12天,章女士等一些家在外地的职工特别感激公司。章女士入职该公司两年多了,按规定可享受5天年休假。到了2021年7月,章女士想带孩子出去旅游,就向公司申请休年假,不料,公司说春节多放的5天假就是年休假,因此她当年不能再休年假了,章女士顿时傻了眼。那么,公司的做法合法吗?

【点评】:

企业可以安排员工连休春节假和年休假,但要符合法定条件。《职工带薪年休假条例》第五条第一款规定:“单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。”据此,企业在春节期间安排年休假应当考虑员工意愿,征得员工同意。本案中,某公司在通知春节多放5天假时,并没有向大家说明多放的5天就是年休假,更未履行年休假申请和审批手续,因此,该公司的说法不符合法律规定。如果该公司执意不给章女士休2021年度的5天年休假,那么,章女士可以通过向人社局投诉或者申请劳动争议仲裁来维权。

公司提前放春节假,是否可以扣工资?

【案例】:

2022年1月13日,某公司在公告栏张贴春节放假通知,决定给家在外地的员工提前6天放春节假。小卢来公司工作还不到1年,看到放假通知后十分兴奋,没想到外地员工还有这样的福利,立马觉得老板高大上起来,并早早抢订了1月26日回老家的高铁票。正当小卢盘算如何安排

这个长假时,有过类似经历的同事对他说:“不要太高兴了,这6天假是扣工资的。”小卢知道真相后很不服气,明明是公司提出放假,又不是员工们要求的,怎么能扣工资呢?

【点评】:

《工资支付暂行规定》第十二条规定:“非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的,用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的,若劳动者提供了正常劳动,则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准……。”工资报酬是劳动合同的必备条款,企业在春节期间多放几天假,这并没有超出一个工资支付周期即1个月,因此,仍应当按照劳动合同规定的标准支付工资,无权扣发。本案中,如果小卢2022年1月份的工资果真被扣发了,那么他可以通过投诉或者申请劳动仲裁,要回被扣的工资。

春节加班费,能否用补休方式代替?

【案例】:

小沈是某公司的员工。2022年1月15日,公司接了个大订单,可交货期限只有18天。由于2022年春节前无法完成订单任务,公司就做小沈等10名员工的工作,让他们留下来加4天班,从农历除夕开始至正月初三,并答应加倍安排补休。小沈等人认为加班应当给加班费,公司则声称,在发加班费和安排补休两者之间公司有权选择。那么,果真如此吗?

【点评】:

根据《劳动法》第四十四条的规定,用人单位安排劳动者在正常工作日延长工作时间、在法定休假日工作,都应当分别支付不低于工资的150%、300%的加班费。只有在周休息日安排劳动者加班的,用人单位可以首先选择安排补休,

若不能安排补休,则应当支付不低于工资的200%的加班费。

国家规定2022年春节从1月31日(农历除夕)开始放假七天,其中,除夕放假属于双休日调休的,农历正月初一至初三属于法定休假日。因此,如果小沈等员工接受公司安排加班4天的话,那么,除夕那天加班,公司是可以安排补休的,而对农历正月初一至初三的加班,公司则必须向小沈等人支付不低于日工资三倍的加班费。

老板给加班员工发慰问红包,能否代替加班费?

【案例】:

2021年春节,小邵想回老家和父母团圆的,可架不住老板的一再恳求,和一些同事留下来加班。大年初一那天,老板慰问小邵等加班员工时,给每人发了一个600元的大红包,大家格外开心。不料,后来小邵等人迟迟没有拿到春节假期的加班费,遂找公司询问。公司解释称:大年初一那天老板给大家的“开门红”大红包就是加班费。小邵等人不认可公司的说法。后在人社局的过问下,小邵等人拿到了加班费。

【点评】:

职工春节加班,放弃了与家人欢聚同乐的机会,用人单位理应依法支付给不低于工资三倍的加班费,而不能以“红包”来代替。因为“红包”和加班费二者在本质上是不同的。前者是对劳动者工作和业绩的肯定,属于奖励和馈赠的性质,而且系老板的个人行为。而加班费则是劳动者额外提供劳动应得的报酬以及对劳动者放弃法定休假日的补偿,而且支付加班费属于单位的经营行为,应当专门予以支付。本案中,该公司声称老板所发的600元红包就是春节加班费,显然是不能成立的,理当再向小邵等员工支付三倍的加班工资。

潘家永