

编者按

您在房屋买卖或租赁中发生法律纠纷；您在家庭婚姻生活中亮起红灯；您在劳动维权时遭遇困惑……

当您需要法律上的专业指点，或者希望通过诉讼途径解决纠纷时，请给我们来信。“我要找律师”栏目特意为您搭建起寻觅律师的桥梁，只要您将求助事项详细写下来，并说明需要什么样的律师提供什么帮助，然后通过邮寄或者电子邮件传递给我们，我们将免费为您刊出。请在来信或者电子邮件中注明您的详细联络方式，以便律师及时和您联系。

劳动工伤

经常长时加班,咨询封顶时间

我所在的公司最近生产任务排得很紧，导致员工经常长时加班，怨声载道，但公司表示已经按照规定支付了加班费，要求员工服从加班安排。

请问律师，是否只要支付了加班费，企业就可以毫无节制地安排加班？法律是否规定了加班的封顶时间？

——黄先生

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

我国《劳动法》第四十一条规定：用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

该法第四十二条规定：有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第

四十一条规定的限制：

（一）发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；

（二）生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；

（三）法律、行政法规规定的其他情形。

该法第四十三条规定：用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。



资料图片

工资低于标准,是否符合规定

我的税前工资高于本市月最低工资标准，但扣除社保公积金等个人缴费的金额后，实际到手的工资低于月最低工资标准。

请问律师，这样的工

资是否符合法律规定？

——陶小姐

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

法律规定的最低工资标准是不包含个人依法缴

纳的社会保险费和住房公积金的，劳动者在法定工作时间内履行了正常劳动义务后，实际到手的工资不得低于本市最低工资标准，目前上海市的月最低工资标准为2590元。

实施综合工时，咨询加班问题

我所在的单位申请了综合工时制度，并且获得了批准。

请问律师，这一工时制度到底是什么意思，申请了综合工时制度是否就没有加班待遇了？

——徐女士

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

综合计算工时工作制，是指单位以标准工作时间为基础，以一定的期限为周期，综合计算工作时间的工时制度。

实行综合计算工时工作制的岗位，需企业报经当地区县劳动保障局批准，未经批准，不能任意扩大范围。对于实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的职工，企业应根据《劳动法》的有关规定，在保障职工身体健康并充分听取职工意见的基础上，采用集中工作、集中休息、轮休调休、弹性工作时间等适当方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

依据《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》第五条：企业对符合下列条件之一的职工，可实行综合计算工时工作制，即分别以周、月、季、年等为周期，综合计算工作时间，但其平均日

工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。

（一）交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊，需连续作业的职工；

（二）地质及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工；

（三）其他适合实行综合计算工时工作制的职工。

根据《劳动法》和《关于职工工作时间的规定》的规定：因工作性质或者生产特点的限制，不能实行每日工作8小时、每周工作40小时标准工时制度的，经劳动保障部门批准，可实行不定时工作制和综合计算工时工作制。

但是，实行不定时工作制和综合计算工时工作制也应注意以下几点：

首先，实行不定时工作制和综合计算工时工作制的单位应和工会或者劳动者协商确定合理的工作和休息办法。

其次，对于实行综合计算工时工作制的第三级以上（含第三级）体力劳动强度工作岗位，劳动者每日连续工作时间不得超过11小时，而且每周至少休息一天。三级以下的岗位，单位应和工会或者劳动者协商确定合理的加班时间和休息安排，且月度延长工作时间不超过36小时，季度不超过108小时。

返乡遭遇隔离,工资如何计算

我因为探望父母的原因，向公司申请了10天年假回老家，结果在老家遭遇疫情和隔离，无法按时返岗上班。

请问律师，因为疫情无法返岗期间的工资怎么算？

——周先生

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者等，根据《传染病防治法》规定由医疗机构或政府依法实施隔离措施，导致劳动者不能提供正常劳动的，企业按正常劳动支付其在隔离期间的工资。

对属于因政府依法采取停工停业、封锁疫区等紧急措施导致企业延

迟复工或劳动者不能返岗的，遵循“协商求同、平衡保护”的基本原则，按以下规定支付工资报酬：

1、对企业安排未返岗劳动者通过电话、网络等方式提供正常劳动的，按正常劳动支付工资。

2、对企业安排劳动者在受疫情影响延迟复工期间使用带薪年休假、企业自设福利假等各类假期的，按相关假期的规定支付其工资。

3、对企业未复工或者企业复工但劳动者未返岗且不能通过其他方式提供正常劳动的，企业参照关于停工停产期间工资支付规定与劳动者协商，在一个工资支付周期内的，按劳动合同规定的标准支付工资；超过一个工资支付周期的，由企业发放生活费。

年假没有休完,应该如何补偿

我去年底仍有好多天的年假没有休完，主要是年底工作较忙，公司要求员工尽量不要请假。

请问律师，对于未休的年假，公司应该如何补偿？

——朱女士

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

根据《企业职工带薪年休假实施办法》的规定，用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排年休假；用人单位确因

工作需要不能安排职工年休假或者跨1个年度安排年休假的，应征得职工本人同意；用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。