

此刻的你是否还在加班？连续五天的小长假，有些“打工人”仍坚守岗位。利用双休日调休出来的五天长假哪一天是法定节假日加班？哪一天是休息日加班？加班工资又应该如何计算呢？

加班时间不同工资也不同

首先，加班包含三种情形：延时加班、休息日加班和法定节假日加班。



其次，《中华人民共和国劳动法》第四十四条规定，休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；法定节假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。根据国务院《全国年节及纪念日放假办法》规定，劳动节放假一天(5月1日)。

因此，劳动节虽然连休五天，但是只有5月1日当天为法定节假日，5月2日至5日均为调休。

那么，五一小长假期间的加班工资，应该这么算

5月1日当天加班

加班费=3倍工资=月工资基数÷21.75天×3(用人单位不能以安排补休形式替代加班工资)

5月2日至5日加班的工资

加班费=2倍工资=月工资基数÷21.75天×2×加班天数(用人单位可以以补休形式代替加班工资)

工资基数存在争议咋办？

在加班工资的计算公式中，唯一的变数是“月工资基数”。因此，“打工人”与公司之间的“加班费”争议点也大多在于“月工资基数”上。

原则上按照劳动合同约定的劳动者本人工资标准确定加班工资基数，但在劳动合同履行过程中，工资数额发生改变但双方未及时变更合同约定，劳动者有权主张按照实际履行中劳动者正常劳动所得工资确定加班工资基数。

以法院审理某起“加班费”案件为例，张某在某科技公司担任安卓工程师岗位，双方劳动合同约定月工资为9000元。但张某主张除公司对公账户按月发放的9000元外，另公司财务以个人名义按月转账5000元也属于工资，故加班工资基数应当按照14000元计算。而公司主张加班工资基数应为合同约定的9000元。

法院最终审理，认定用人单位财务人员以个人名义按月转账的5000元也属于张某月工资的一部分，并判决按照14000元作为加班工资基数。

加班事实存在争议咋办？

“我明明加班了，可是公司却不承认。”不少人在讨要“加班费”时，还会遇到公司不承认加班事实的情况，这要怎么解决呢？

证明自己的加班事实，就得收集相关证据，且多多益善，包括加班审批单、排班表、考勤记录、加班工作成果、工作群的加班通知、证人证言等。

项某在某餐饮管理公司工作，项某主张存在休息日加班情形，并提交了考勤统计表、加班申请记录、请假记录(记载项某存在调休情形)，然而餐饮管理公司不认可项某存在加班情形。

法院经审理认为，项某提交的考勤统计表、加班申请记录可以相互印证，足以证实其存在经审批程序的加班，同时，项某提交的请假记录记载其存在带薪调休，该调

休时间应予以扣除，并最终判决支持了项某关于加班费的诉请。

需要注意的是，目前不少用人单位采用电子打卡方式进行考勤，劳动者仅凭电子打卡记录要求认定存在加班事实的，一般不予支持。

因为电子数据易被修改、难固定，难以排除被后台修改的可能；且仅能体现劳动者上下班打卡的时间，难以体现上班后外出、外地出差等实际情况。

因此，排班表、工作群加班通知等仍是有力的主要证据。同时，如果劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，将由用人单位承担不利后果。