1. **原告所述的加班费是依公司制度去执行，无所谓非法扣除之说，所有人都一样。**

答辩：根据《劳动法》第44条第2款的规定，说明只有在周末被安排了劳动并且也安排了调休的，方能抵扣周末的加班时长。

请注意，这里说的是安排了调休，而公司是因生产计划放空了整条产线，并非针对我个人而安排的，且都是临时安排，让我无从安排和处理个人的事项，由此可见，此轮休与调休是同名异义，其法义相距甚远。

且我所主张的加班时长，还涵盖了平时加班和周末加班，公司作为强势方，知法犯法，明显是漠视法律。

1. **原告主张的强制休息日的薪资，乃无稽之谈，既没有劳动，那肯定没有工资。**

答辩：根据《工资支付暂行规定》第12条的规定，说明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。

公司因生产计划放空整条产线，这明显不是劳动者的原因，而且公司也没有让我去支援其他线，且我被放空的这13天分布在三个月的工作期间，明显都在一个工资支付周期内。

外加，我不远千里过来东莞工作，不是为了享受生活，而是为生活、为挣钱、为奋斗。

综上所述，我认为公司应该按照合同约定的标准，支付我那13天被强制休息所损失的工资。

1. **原告所谓的违法辞退不存在，系双方的合同到期了。**

答辩：根据《劳动合同法》第58条第2款规定：劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同。

同时，我也不满足《劳动法》第25条和第26条的所规定的任何一种用人单位可以解除劳动关系的情形。

再者，合同内多次出现“派遣员工对此表示接受且无异议”等字样，明显是为了减轻用人单位的责任、加重劳动者的义务和限制劳动者的法定权利。

至于，合同所谓的直至短期用工结束日为止，也仅是格式条款而已！

我的理由如下，一是红海公司和派遣用工单位的合作关系依旧存续中，二是红海公司直至目前还在大量招聘华为操作员，三是所有通过四重筛选的求职者面对该条款只有接受或不接受而没有协商可言。

综上所述，此条款具备预先拟定、单方制作、免除提供方责任的特性。

敢问被告，这不是违法辞退是什么？