

年终劳动争议预防专题之三

带薪年假 权利or福利？

单位应保证职工法定休假权

□通讯员 崔杰 本报记者 屈斌

2015年马上就要过去了，对于劳动者来说，今年的年假已经休了吗？近日，有不少员工和单位咨询年休假有关的法律问题，从中暴露出了企业执行年休假制度中，对一些法律条文存在误解的情况。那么，带薪年假究竟是法律赋予员工的权利，还是企业给员工的福利呢？为向劳动者和用人单位普及有关年假的法律知识，使劳动者更重视自己的休息休假权，也使用人单位完善内部保障休息休假的规章制度，安排好职工的年休假。德恒律师事务所律师崔杰针对年休假相关的典型疑问，向大家做出解答。



作者简介

崔杰，北京德恒律师事务所律师，开设有微信公众号“劳动法那些事儿”，为公众普及劳动法律知识

计算年休假天数 应按“工龄”还是“工龄”

李某原先在某事业单位工作近十年，今年中旬，他刚入职某乡镇企业后，向单位提出休年假的要求，但单位表示，由于他人职未滿一年，不能享受年休假。那么，李某有权休年假吗？他需要向单位提交哪些材料，证明自己可以休年假？职工可以享受年休假的天数应该如何计算？

【点评】法定年休假天数是根据职工累计工作时间确定，包括职工在机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位从事全日制工作期间，及依法服兵役和其他按照国家法律、行政法规和国务院规定可以计算为工龄的期间，企业可以根据档案记载、单位缴纳社保费记录、劳动合同或者其他具有法律效力的证明材料确定职工累计工作时间。法定年休假天数具体计算方法是：职工累计工作已滿1年不满10年的，年休假5天；已滿10年不满20年的，年休假10天；已滿20年的，年休假15天。

职工连续工作满12个月以上的，即可享受带薪年假。 “职工连续工作满12个月以上”，既包括职工在同一用人单位连续工

作满12个月以上的情形，也包括职工在不同用人单位连续工作满12个月以上的情形。职工新进入用人单位且符合前述条件的，当年度年休假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足1整天的部分不享受年休假，折算方法为：（当年度在本单位剩余日历天数÷365天）×职工本人全年应当享受的年休假天数。

特别需要指出的是，对于劳动合同、集体合同约定的或者用人单位规章制度规定的年休假天数、未休年休假工资报酬高于法定标准的，用人单位应当按照有关约定或者规定执行。因此，对于劳动合同、集体合同约定或企业规章制度规定了高于法定标准的企业福利年休假，可以根据职工本企业工龄确定。

年休假过期是否作废 未休年假如何补偿

张某在某科技公司工作，今年因工作繁忙，他没有申请年假，他向企业要求支付未休年假的补偿工资，但是被拒绝。单位拒绝的理由是，张某今年没有提出年假申请，到年底年假就作废了。那么，如果员工未申请年假，年假是否作废呢？企业是否应该向员工支付未休年假的工资报酬作为补偿？

法律提示

1995年实施的《中华人民共和国劳动法》明确规定劳动者连续工作一年以上即可享受带薪年假。2008年1月1日起施行的《职工带薪年休假条例》、2008年2月15日起施行的《机关事业单位工作人员带薪年休假实施办法》、2008年9月18日起施行的《企业职工带薪年休假实施办法》等一系列法律、行政法规和部门规章，建立健全了我国职工带薪年假制度。

带薪年假是法律规定的劳动者依法享有的法定休假权。各类用人单位（包括机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位和有雇工的个体工商户）的职工连续工作1年以上的，均有权享受带薪年假。单位应当保证职工享受年休假，县级以上地方人民政府劳动行政部门有权依法监督检查用人单位的执行情况。

【点评】职工年休假由用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿统筹安排，职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。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。所以企业不得以职工未申请为由宣布其年休假自动作废，而是应该按照法律规定的标准向职工支付未休年休假工资报酬。

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%（已包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入）支付未休年休假工资报酬。计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数（21.75天）进行折算。这里的“月工资”是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前12个月剔除加班工资后的月平均工资（包括计件工资、提成工资或者其他绩效工资）。在本用人单位工作时间不满12个月的，按实际月份计算月平均工资。

离职当年年假休几天 已休婚假还能否休年假

董某在某运输公司连续工作多年，今年还没休年假。今年9月，董某提出离职，在办理离职手续时，他发现今年还没有休年假，遂要求企业支付未休年假的工资报酬。但公司表示，由于董某在合同期满之前离职，因此工

作年限未够整年，所以没有年假。公司还表示，因为他今年休过婚假，所以也不该享受年假。那么，企业的说法有道理吗？离职当年应如何计算年假天数？已休婚假还应否休年假？

【点评】用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数，在离职前安排职工休年休假，具体的折算方法为：（当年度在本单位已过日历天数÷365天）×职工本人全年应当享受的年休假天数-当年度已安排年休假天数。不能安排职工休年休假的，应当按照折算的应休未休年休假天数，支付未休年休假工资报酬，但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。用人单位当年已安排职工年休假的，多于折算应休年休假的天数不再扣回。

国家法定休假日、休息日、职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期，以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。但在以下情形中，职工不享受当年的年休假：①职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的（确因工作需要，职工享受的寒暑假天数少于其年休假天数的，用人单位应当安排补足年休假天数）；②职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；③累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；④累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的；⑤累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

员工酗酒闹事被处罚 企业能否解除劳动合同

前不久，赵师傅因酒后闹事被公安机关给予了行政处罚，其所在的公司因此与赵师傅解除了劳动合同。赵师傅认为公司无权与他解除劳动关系，便来到了司法所咨询相关法律法规寻求帮助。

说法：公司不可以此为理由解除与赵师傅的劳动合同。根据《劳动合同法》规定，“被依法追究刑事责任”，是用人单位可与劳动者解除劳动合同的情形之一。

赵师傅酒后闹事，被公安机关给予了行政处罚，但行政处罚与被追究刑事责任是不同的，不符合法律关于用人单位解除劳动合同的规定，公司不能以此为理由解除劳动合同。

平谷区司法局 张雪洁

企业延长工作时间 与员工签协议是否有效

前段时间，我所在的一家工厂为完成一批客单，要求工人们加班加点，考虑到酬劳丰厚，我自愿与单位签订了一份每天工作12小时的协议，没过几天，我的家中突然有急事需要外出，故无法履行这个协议。但协议还约定，如果员工违反协议的预定，不仅之前所做的工作不予报酬，还需承担赔偿责任。请问，这份工厂与工人之间签订的协议有效吗？

说法：根据法律规定，有下列情形之一的可以延长工作时间：1、在法定节假日公休假日内工作不能间断的；2、必须利用法定节日或公休假日的停产期间进行设备检修和保养的；3、为了完成国防紧急生产任务，以及商业、供销企业在旺季完成收购、运输、加工农副产品紧急任务等。

《劳动法》第四十一条、四十二条规定，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的，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。只有在发生自然灾害、事故或者其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；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；法律、行政法规规定的其他情形。符合这三类情形之一的，才可以延长工作时间。

由此可见，加班加点的条件及时间法律均作了硬性规定，用人单位和劳动者都不得违反，即使双方自愿，也是不合法的，本案中，所签订的协议则是无效合同，无效合同自始至终无效，没有约束力。

张家湾司法所 党红霞

雇员建筑工地摔伤 包工头业主连带赔偿

□马建庆

何某受李某的雇佣，长期在李某承包的工地上干活，李某向他支付工资。2013年6月，何某在工地上盖库房时，不慎从五米多高的彩钢棚上掉下摔伤，导致左股骨粉碎性骨折。而该库房的业主及建设方是王某。

此后，因李某、王某都不予承担任何赔偿，何某将二人诉至

大兴法院，要求判令李某、王某连带赔偿医疗费、误工费、护理费、住院伙食补助费、营养费、交通费、残疾赔偿金、残疾辅助器具费、精神损害抚慰金共计十八万余元。

法院经审理后认为，原告何某在涉案工程施工中提供劳务，被告王某作为彩钢房的建设方，将该工程发包给李某，李某为原

告发放工资，故被告李某属于接受劳务的一方。因此，对于何某的合理损失，被告李某应承担赔偿责任。另外，被告王某作为工程的建设方，将该工程发包给没有施工资质的李某，应承担连带责任。

最终，法院判决被告李某、王某连带赔偿原告各项损失共计十七万余元。

法官提醒：作为建设方，要按照法律规定发包工程，不能贪图便宜将工程给包工头施工，在施工过程中更要做好安全防护措施，否则一旦发生安全事故，就需要承担赔偿责任。作为农民工，也要尽可能的加入正规劳务作业公司，接受安全施工培训。

作者单位：大兴区人民法院