

打官司未提年假工资 15月后再索赔被驳回

超过1年时效 3000元年假工资打水漂

□本报记者 王香阑

打官司忘要年假工资 15月后再索赔无效

“我和小张原本在同一单位工作,我们先后辞了职,又都申请仲裁索赔未休年假工资。可小张通过打官司拿到2000多元赔偿,我经过一裁两审,一分钱没有得到。我比他工作时间还长呢,您说是不是太不公平了?”近日,周清阳拿着判决书、判决书找到记者,称自己受到了不公正待遇。

据周清阳介绍,2012年6月,他被本市一家防水材料公司聘用。入职后,双方签订了三年期限劳动合同。

2014年4月,周清阳向公司递交一封辞职信。信的内容是:“陈经理,在职期间承蒙您多方照顾,非常感谢!现因个人原因申请辞职,不得不离开我喜爱的岗位和公司。内心非常不舍!在此,希望公司发展得越来越好!”公司当即同意,并于当年4月30日为他办理了离职手续。

“其实,我辞职的真正原

因,是公司当时连续少发了我三个月的奖金。”周清阳说,比如2014年3月,他听说有的同事的奖金是1200元,而他只发了600元。

周清阳说,他不好意思去问公司是咋回事。思来想去,总觉得是领导故意挤兑他。一气之下,他就辞了职。

同年10月,周清阳申请了劳动仲裁,要求确认公司与他在2012年6月至2014年4月间存在劳动关系,公司还应向他支付少发的1800元奖金。但是,这场官司

未提及其未休年假期间的工资。

不久,仲裁委裁决确认周清阳与公司存在劳动关系,但驳回了其他请求。周清阳不服裁决,向法院提起诉讼。

案件经过一审、二审两个程序,都判决确认在上述期间双方存在劳动关系,但不支持其他诉求。拿到二审判决书时,时间已经到了2015年7月。

正当周清阳心灰意冷之时,原同事小张告诉他:“我要求单位支付未休年假工资的官司赢了,得到了2000多元的赔偿。”

“对呀,上班时我也没休过年假,公司从没发过未休年假工资,这笔钱公司也应该给我。”于是,周清阳又去申请仲裁,要求防水材料公司支付其未休年假工资3000元。

周清阳说:“小张虽然比我辞职晚,但在在职时间不如我长,所以,未休年假工资肯定没我多。”不料,仲裁委审理后,认为周清阳的请求已超过时效,决定不予受理。虽经诉讼,一审、二审法院均以超过时效为由驳回了他的诉讼请求。

记者提示:劳动仲裁有时限 最迟不能超一年

同样是在职期间没休过年假,为何小张获得了赔偿,而周清阳的诉求被驳回呢?其中的关键,在于申请仲裁的时效。

小张于2014年12月辞职,2015年3月申请维权,未超过时效期,且证据充分,所以获得了仲裁的支持。而周清阳是2014年4月辞职的,2015年7月才申请仲裁,要求单位支付未休年假工资。此时,距离离职时间已经达到15个月。

《劳动争议调解仲裁法》第27条规定,劳动争议申请仲裁的

时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。前款规定的仲裁时效,因当事人一方向对方当事人主张权利,或者向有关部门请求权利救济,或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起,仲裁时效期间重新计算。因不可抗力或者其他正当理由,当事人不能在本条第一款规定的仲裁时效期间申请仲裁的,仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起,仲裁时效期间继续计算。劳动关系存续期间

因拖欠劳动报酬发生争议的,劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制。但是,劳动关系终止的,应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

周清阳虽然在辞职后至2015年7月,因与防水材料公司发生劳动争议申请过劳动仲裁和诉讼,但他未在上述诉求中提出过要求公司支付未休年假工资,而在2015年7月申请仲裁及其此后的诉讼过程中,他又没有提交任何证据证明存在时效中断或者中止的情形,所以仲裁委和法院认

为他在辞职后15个月时才要求原单位支付未休年假工资,显然已经超过法律规定的一年仲裁时效,故其诉求未得到支持,3000元的未休年假工资就这样成了泡影。

在此,记者提醒劳动者,发生劳动争议后要尽快维权,在提请求事项时尽可能地写全面。如果写多了,以后可以去掉。若少写了,再想增加则很困难。如果不知道该提哪些请求,可向仲裁机构、北京市总工会法律服务中心、12351职工服务热线等进行咨询。

如何在劳动合同中约定工作地点?

□本报记者 赵新政

【基本案情】

小杨在北京一家机械加工公司从事电焊工作。去年,该公司主营业务搬迁到了河北省沧州市。尽管新公司地址距其老家不远,可他已经把父母、妻子接到北京,并且分别找到了工作,其儿子也在北京读小学。如果现在再回去,家人就业就学等事情也不好安置。因此,他想继续留在北京工作。

针对小杨的要求,公司答复称:你与公司签订的劳动合同中明确约定“根据生产和经营需要,甲方(公司)可以随时调整乙方(小杨)的工作地点、工作岗位等,乙方应当服从甲方安排。”因此,公司调整你的工作地点符合劳动合同约定,你也必须服从。

由于公司已经透露出小杨不服从安排将解除其劳动合同的信息,他特意向本报咨询:其劳动合同中的这些约定是否有效?公司的做法是否符合法律规定?他应该怎么办?

【律师说法】
工作地点约定不明
容易引发劳动争议

就小杨反映的问题,本报记者采访了北京市弘嘉律师事务所

的张立德律师。

张律师说,员工工作地点是劳动合同的必备条款,按照《劳动合同法》相关规定,用人单位和劳动者应当全面履行劳动合同的约定,如变更工作地点,应由双方协商一致。

在实践中,有不少企业认为,调整员工工作地点、工作岗位等需要与员工协商,但员工不同意的话,企业就容易陷入被动。因此,就想想方设法通过劳动合同争取在调整工作地点、工作岗位等方面的自主权。

张律师说,企业在劳动合同中关于工作地点的条款大体上可分两类。一类是精准型约定,如约定工作地点是北京市某区某街道某大厦。另一类是宽泛型约定,如把工作地点含糊地约定为北京市某区,或者全国。

而关于工作地点的变更,有的企业提出:企业根据生产或经营需要等,可以调整员工的工作地点和岗位,员工无正当理由的,应当服从。这是比较温和的、有商量余地的合同约定条款。可有些企业则将这一条款约定为:企业根据生产或经营需要等,可以随时调整员工的工作地点和岗位,员工应当无条件服从。这是一种硬性的、强制性的约定,在实施过程中容易产生争议。

张律师说,在约定不明的情

况下,司法裁判中的通常处理方法是:员工在劳动合同签订后,已经在某实际工作地点进行工作的,该实际工作地点视为双方确定的具体工作地点。企业不得再以宽泛型的工作地点约定,再行变更员工的工作地点。

张律师说,《劳动合同法》第26条规定,用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的劳动合同无效或者部分无效。本案中,小杨与公司之间关于工作地点变更的合同约定,突出强调的是“企业随时调整,员工应无条件服从”,恰恰符合劳动合同条款无效的情形。据此,小杨可以明确拒绝公司的要求。如公司因此解除其劳动合同就属于违法解除劳动关系,依法应予赔偿。

企业变更工作地点
应当弥补员工损失

现实中,涉及工作地点变更的情况主要分为两类,一类是像小杨遇到的情况,企业进行了整体搬迁。二是因企业所处行业性质。如建筑施工企业、影视公司等,其员工工作地点经常发生变动。张律师说,这种情况,属于劳动合同的履行问题,不是企业单方变动工作地点。企业搬迁系客观情况发生重

经营场所未悬挂营业执照
工商查处予以罚款

近年来,随着工商登记制度改革不断推进,申请人办理工商营业执照的门槛越来越低、取得越来越便利,但是个别经营者拿到营业执照后,直接放在抽屉里就以为万事大吉。近期,怀柔工商分局就查处一起经营场所未按规定悬挂营业执照的违法案件。

【典型案例】

2016年6月8日,怀柔工商分局执法人员在日常检查中发现某经营户在经营场所内未将营业执照正本置于场所醒目位置,执法人员随即向该经营户送达了《责令改正通知书》,责令其三天内改正违法行为。2016年6月12日,怀柔工商分局接到举报登记单,举报人匿名举报该经营户未按规定悬挂营业执照,要求查处。6月13日,怀柔工商分局执法人员经现场检查,发现该经营户仍未将营业执照正本置于经营场所醒目位置。该经营户逾期未改正违法行为,执法人员依法责令其一日内改正违法行为并处罚款300元。

【工商提醒】

营业执照是经营者从事合法经营活动的凭证,体现了权利人的主体资格和营业资格。经营者将营业执照悬挂在经营场所的醒目位置,无论对于工商执法人员检查,还是消费者来此购物,分辨经营户是否合法经营都一目了然。有些经营者在工商部门领取营业执照后,直接往家里一放,有的锁在柜子或抽屉里,还有的虽然悬挂了,但是挂在看不见的地方,这些都是不合规定的,要及时改正,以免因不悬挂营业执照而受到处罚。

【法规链接】

《个体工商户登记管理办法》第二十五条规定:营业执照正本应当置于个体工商户经营场所的醒目位置。

《个体工商户登记管理办法》第三十七条规定:个体工商户违反本办法第二十五条规定的,由登记机关责令限期改正;逾期未改正的,处500元以下的罚款。

《中华人民共和国公司登记管理条例》第五十九条第三款规定:《企业法人营业执照》正本或者《营业执照》正本应当置于公司住所或者分公司营业场所的醒目位置。

《中华人民共和国公司登记管理条例》第七十三条规定:未将营业执照置于住所或者营业场所醒目位置的,由公司登记机关责令改正;拒不改正的,处以1000元以上5000元以下的罚款。

怀柔分局 江小培



怀柔工商专栏