

员工未申请,年假就该取消吗?

□本报记者 赵新政

一般来说,员工休息休假应当由其先提出申请,经单位批准后再停工休息。可是,马吉远的情况比较特殊,即使他本人想休息也不敢请假,原因是一旦离开工作岗位,能不能回来就很难说了!之所以会出现这种情况,原因是他跟单位闹翻了,单位时时处处都挑他的毛病。

原来,在单位已经工作20多年的他,因不听从安排改当劳务派遣工被开除了。而他不服单位决定坚持告状,最终打赢了官司。单位因没能赶走他,还得继续让他再干下去,而且合同期限也从有期变成了无期,就想办法给他难堪。

单位的做法是:马吉远必须出满勤干满点,只要有小小的违纪就处分他。而对其应发的工资、补助一分不发。待他憋不住再到法院打官司,单位就奉陪到底。直到输了官司,法院强制执行时单位才给钱。

如此折腾来折腾去5年过去了,马吉远还未拿到2018年的工资。不过,法院于近日以员工未申请也不能取消年假为由,判令单位给付其未休年假工资3347.13元。

曾经的休假通知,毁灭单位赖掉工资的梦想

马吉远是河北省保定市人。1963年5月出生的他在19岁那年入伍,22岁退役时被原部队返聘7年。1992年10月,他没动地儿转入北京一家正在筹建的干休所,并以合同工的身份负责所里通信、闭路电视和水电气暖的维修和管理。此后,他在这里整整工作21年。

2013年初,即马吉远50岁时,他的第二份劳动合同到期。续签合同时干休所却要求他与劳

务公司签订劳动合同,然后,由劳务公司派遣到干休所在原岗位从事原工作。他认为自己符合签订无固定期限劳动合同的条件,单位的做法违背法律规定,拒绝签订劳务派遣合同。

对于他的不听话,干休所的做法是停发工资、停缴社保,命令他限期交出办公室钥匙并进行工作交接。双方由此发生矛盾,并引起系列仲裁、诉讼。

2015年5月,二审法院审理后认为,干休所成立于2006年6月7日,其上诉称双方自2007年12月29日开始存在劳动关系,这与马吉远提交的水电气收费明细载明的2006年9月18日等相矛盾,故对其主张不予采信,认可马吉远的主张。此外,鉴于双方已经连续签订两次固定期限劳动合同,符合订立无固定期限劳动合同的法定情形,故应确认双方自2013年12月29日起建立无固定期限劳动合同。

由于该所未与马吉远续订书面劳动合同,二审法院认为,其应向马吉远支付未签订劳动合同二倍工资差额2.09万元。应马吉远请求,该所应向其支付2013年10月1日起至2014年1月31日期间的工资7600元,应补发其节日补助700元,应支付其未休年假工资1.2649万元。

双方争议至此告一段落,但纠纷并未因此停止。

为追索2015年1月1日至2016年4月30日被拖欠的35040元工资及2600元节日补助费用,马吉远再次将干休所告到仲裁委。仲裁委审理时,干休所以其未提供劳动为由进行抗辩。仲裁裁决支付马吉远的请求,公司未向法院提起诉讼。

法院庭审时,马吉远提交一份休假通知证明自己在在职工作的主张。该通知载明“马吉远:为

维护职工休息休假权利……现通知你自2015年12月7日起,至2015年12月25日止休年假”,落款处加盖有干休所印章,马吉远签字,时间为2015年12月3日。

一审法院认为,干休所作为负有管理责任的用人单位,对马吉远的出勤情况负有举证证明责任。现双方劳动关系存续,干休所提供的证据不足以证明马吉远2013年11月20日之后未正常提供劳动,且生效仲裁裁决亦确认2014年马吉远系正常提供劳动并应支付工资,干休所未对该裁决提起诉讼,加之休假通知单显示2015年12月3日干休所仍对马吉远进行管理,故法院采信马吉远至今正常提供劳动的主张并予以支持。

安排休年假是单位义务,员工未申请不等于放弃

由于干休所未支付2016年6月1日至2017年5月31日工资21510元、节日补助费1700元,且未支付2016年1月1日至2016年12月31日期间未休年假工资3585元,马吉远再次申请劳动争议仲裁,请求裁决干休所支付上述费用。

由于仲裁未支持年假工资请求,马吉远向法院提起诉讼。

法院庭审时,干休所辩称,依据本单位的规章制度,马吉远意欲休年假,应提出书面申请,现其明知该制度的规定,却未以书面申请享受年假,故本单位无须支付未休年假工资。

就其主张,干休所称其曾口头通知马吉远可以休假,但马吉远未按规章制度提交书面申请,因而未能休年假,其责任在马吉远本人。

为此,干休所提交区民政局考勤制度、军休办请假管理办



法、干休所聘用人员管理规定、工作会签到表予以证明。

工作会签到表显示2016年7月29日干休所组织马吉远等人学习“民政局考勤制度、军休办请假管理办法、所聘用人员管理规定、所工作人员考勤”等。其中,区民政局考勤制度载明:“工作人员年假由本人提出书面申请”;军休办请假管理办法载明:“请销假坚持事先请假、事后销假……请假应以书面请假为准”;干休所聘用人员管理规定载明:“坚持请销假制度……本人离开工作岗位必须请假……请假一天以内,须本人持请假条交办公室自管院管理人员批准;请假两天以上,持请假条,交所领导批准并报办公室备案。”

马吉远仅认可工作会签到表的真实性,但主张其签字后即离开,没有参与学习;其余规章制度并未学习过,且均针对正式员工。

法院审理认为,《职工带薪年休假条例》规定,单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休

假。可见,安排年休假是用人单位的义务,不能因为劳动者未提出年休假申请而视为其自动放弃。换言之,即使劳动者未提出申请,用人单位也应当主动安排。年休假在1个年度内可以集中安排,也可以分段安排,一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的,可以跨1个年度安排。

本案中,干休所作为用人单位,系双方劳动关系中的管理方,应依法就带薪年假的安排情况承担相应的举证责任,现双方均认可马吉远2016年度、2017年度并未享受年休假,鉴于此,干休所应向马吉远支付2016年1月1日至2016年12月31日期间未休年假工资3347.13元。

“2017年和2018年的工资、年假加班费,干休所还未给我。按照惯例,我还得打官司索要。”马吉远2月25日表示,对于干休所的做法他很无奈,期盼法院或其他机关向其主管提出司法建议,不要再浪费司法资源、不要再刁难职工了!

在新公司工作不满1年没有年休假?

案情介绍:

家住百善镇某村村民赵某,毕业参加工作已经有4年多了,去年因为原公司福利不好,换了一个新的公司。刚开始,公司告诉赵某工作满一年没有年休假,赵某以为是第一年不能休,等明年就能够一起补休。直到跨了年统计今年内年休假天数时,

赵某才发现自己仍然只有5天,去年没有休的天数并没有折算。公司表示赵某是新人职工,没工作满一年所以不能休假。赵某不接受这样的说法,多次与公司理论未果,于是赵某来到百善镇法律援助站咨询。

法律分析:

工作人员联系公司方面了

解情况后解释:根据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条规定:职工连续工作满12个月以上的,享受带薪年假。第四条规定:年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间,以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间,应当计为累计工作时间。第五条规定:职工新进

用人单位且符合本办法第三条规定的,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。另外,只有从学校毕业进入一家单位的新员工,才是工作没有满一年,没有年休假;其他有工作年限的员工新入职,是有年休假的,只是年休假的天数需要折算,单位可以

当年不允许休假,但不管是跨年还是满一年,该休的天数是要补给员工的。因此,赵某在新公司依法可以享受带薪年假待遇。公司的拒绝是不合法的。

听了工作人员的解释,赵某对年休假有了进一步的认识,公司也表明尽快把剩下的年休假天数补齐,双方达成协议,不再争执。

预备性工作时受伤,是否算工伤?

案情介绍:

许某是某科技公司员工,早上接到领导指派去北京机场接人。许某从办公楼出来,欲到商业中心院内开车,当行至一楼门口台阶处时,许某脚下一滑,从四层台阶处摔倒在路面上,经医院诊断左小腿骨折、左手臂擦伤、左腿皮擦伤。许某事后找到单位领导要求工伤赔偿,但是领导认为没有证据表明许某的摔伤事故是在工作

场所、基于工作原因造成的,决定不予认定为工伤。许某想不通,无奈来到天通苑南司法所进行咨询,他的受伤是否属于工伤范围?

法律分析:

根据《工伤保险条例》第十四条(一)在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的;(二)工作时间前后在工作场所内,从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受

到事故伤害的。该规定中的“工作场所”,指职工从事职业活动的场所,还应包括职工来往于多个工作场所之间的必经区域。汽车停在商业中心一楼的门外,许某要完成开车接人任务,必须从商业中心六楼下到一楼门外停车处,故从商业中心六楼到停车处是许某来往于两个工作场所之间的必经的区域,应当认定为与工作有关的预备性工作。单位领导认为许某摔伤地点不属于其工作场

所,将完成工作任务的必经之路排除在工作场所之外,既不符合立法本意,也有悖于生活常识。许某为完成开车接人的工作任务,从位于商业中心六楼的办公室下到一楼,并在一楼门口台阶处摔伤,系为完成工作任务所致。单位领导以许某不是开车时受伤为由,认为许某不属于“因工作原因”摔伤,理由不能成立。

最终,天通苑南司法所工作人员给孙某的建议是:依据

法律条文再次与单位领导沟通,如达不成一致,必要时通过法律途径来维护自己的权益。



昌平区司法局