

未休企业内部福利年假该不该补偿?

基本案情

2011年7月5日, 吴某入职北京一家公司担任项目经理, 月薪35000元, 其劳动合同于2016年3月31日终止。吴某主张在职期间未休法定带薪年假及福利年假, 于2017年3月6日提起仲裁申请, 要求公司支付2014年1月1日至2016年3月31日期间, 未休带薪年假以及未休福利年假工资。

庭审中, 双方均确认吴某每年应享受带薪年假5天。吴某主张除带薪年假外还应享受公司福利年假, 但他均未休息。公司则主张吴某已休完这些假期, 但未提交吴某休年假的证据。

为证明自己享有福利年假, 吴某提交了《员工手册》。该

《手册》关于年假部分规定如下: “在公司代表处连续工作满2年, 公司额外奖励5天年假, 连续工作满3年或更多于3年, 每增加1年增加1天年假……公司确因工作需要不能安排职工休年假的, 经本人同意, 可按照职工日工资收入的300%支付年假工资报酬。”

据此, 吴某主张, 依据《员工手册》规定, 法定带薪年假及福利年假未休息的, 均应享受未休年假工资。

公司认可《员工手册》的真实性, 但主张只有法定年休假才享有未休年假工资, 福利年假不包括在内。如果未休福利年假, 不享受未休年假工资。



邵怡明 插图

审理结果

仲裁裁决: 公司支付吴某2015年1月1日至2016年3月31日期间6天未休带薪年假工资19310.34元、8天未休福利年假工资25747.13元。

争议焦点

本案的争议焦点是: 除带薪年假外的福利年假未休, 用人单位是否需要支付未休年假工资。

评析意见

本案中, 吴某要求支付2014年1月1日至2016年3月31日期间未休带薪年假以及未休福利年假工资, 但其于2017年3月6日提起仲裁申请, 根据《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款的规定, 劳动争议的仲裁时效为一年, 未休年假工资应从未休年假第二年的12月31日起计算时效。因此, 吴某关于支付2014年1月1日至2014年12月31日期间带薪年假以及福利年假工资的请求已超过仲裁时效, 仲裁不予支持。

庭审中, 双方均认可吴某每年应享受法定带薪年假5天。公司虽主张吴某已休完其主张期间的带薪年假以及公司福利年假, 但未提交相应证据, 应承担举证不能的责任。据此, 仲裁委对公司的主张不予采信。因本案无证据证明吴某休过法定带薪年假及福利年假, 故仲裁委采信吴某的主张。

经核算, 吴某在2015年1月1日至2016年3月31日期间未休法定带薪年假天数共计6天。根据《职工带薪年休假条例》第五条第三款规定, 公司向吴某支付6天未休带薪年假工资共计19310.34元。

公司《员工手册》规定“在

公司代表处连续工作满2年, 公司额外奖励5天年假, 连续工作满3年或更多于3年, 每增加1年增加1天年假……”因《员工手册》中未对工作不满一年如何处理福利年假做出规定, 故仲裁委参照《企业职工带薪年休假实施办法》第五条、第十二条的规定, 对福利年假进行折算。

经计算, 吴某2015年应享有福利年假7天、2016年1月1日至3月31日应享有福利年假1天。虽然公司主张福利年假不应享受未休年假工资, 但《员工手册》约定“公司确因工作需要不能安排职工休年假的, 经本人同意, 可按照职工日工资收入的300%支付年假工资报酬”, 并未明确指出“年假”系指法定带薪年假还是福利年假, 因此参照《员工手册》整体规定, 仲裁委认定《员工手册》中的“年假”包括法定带薪年假以及福利年假。

因公司在吴某工作期间已支付其正常工资, 所以, 应再按照二倍的标准向吴某支付未休福利年假工资。经核算, 公司应支付吴某2015年1月1日至2016年3月31日期间福利年假8天的未休福利年假工资共计25747.13元。

问题研讨

为了鼓励劳动者勤勉工作、增加用工的稳定性, 现在越来越多的用人单位给予劳动者除法定带薪年假以外的福利年假。福利年假属于劳动福利的范畴, 是用人单位在履行法定义务之外自愿给予劳动者的福利待遇, 通常按照用人单位规章制度或者劳动合同约定的福利年假内容执行, 不违反法律法规的强制性规定即可。但在实际执行的过程中, 由于缺乏相对统一的标准, 福利年假如何休、发生纠纷如何解决等问题日益突出, 因此, 有必要对福利年假相关问题进行探讨。

本案中, 公司之所以要支付吴某未休福利年假工资, 是因为《员工手册》约定“公司确因工作需要不能安排职工休年假的, 经本人同意, 可按照职工日工资收入的300%支付年假工资报酬”, 没有区分法定带薪年假和福利年假, 笼统地概括为“休年假”。福利年假是用人单位给予员工的福利待遇, 本是件好事, 但是, 若没有完善的制度保障, 容易引发纠纷。如果用人单位在制定规章制度时考虑到福利年假的相关问题, 比如明确福利年假的享受条件、休假方式等, 可以避免许多纠纷。因此, 建议用人单位在制定相关福利年假时, 可以注意以下问题:

一、用人单位制定福利年假具有自主决定权, 但也应当符合公平、合理的原则, 考虑员工的情绪。因此, 福利年假应当适用于全体员工, 避免不能享受福利年假的员工出现不平的心理。

福利年假可以制定明确的梯度, 可以采用劳动者在用人单位工作年限的长短、职位级别的高低来作为划分梯度的标准。

二、用人单位需要在制度中明确年休假的程序, 休福利年假是统一安排还是自行申请, 统一安排是在节假日前后, 自行安排是否需要严格的审批程序等, 都需要在制度中有明确的规定。

三、区分法定带薪年假和福利年假, 用人单位应在制度中区分法定年假与福利年假, 先休哪一个, 后休哪一个, 或者明确规定必须休完法定带薪年假再休福利年假等, 形成有序的规则, 减少因休假情况造成的纠纷。

四、按照《企业职工带薪年休假实施办法》的规定, 法定年假可以跨年度安排, 对于福利年假未有相关规定。用人单位在制定福利年假时, 也应当对于福利年假的休假时间做出具体规定, 比如说是按照法定年假可以跨年度安排, 还是当年度不休的话就作废, 需要有一个明确的规定, 可以减少后期纠纷。

五、对于未休完的福利年假是否有补偿也应当做出具体说明。用人单位对于福利年假的补偿方式具有自主决定权, 可进行调休或者经济补偿。如若进行经济补偿, 建议在制度中明确补偿的具体标准、计算方式和执行程序, 比如补偿是按照《企业职工带薪年休假实施办法》中的法定带薪年假计算, 还是另有支付标准, 均应在制度中明确规定。

董姝言 东城区劳动人事争议仲裁院

经理不喜欢我, 就能解聘我吗?

常律师:

您好!

我一个月前应聘到一家私企工作, 试用期还未结束。昨天, 公司人事部门找我谈话, 说要辞退我, 其理由竟然是经理不喜欢我。

请问: 公司这样的解聘理由, 是个合理的理由吗? 我能因此索要赔偿吗?

谢谢您的答复。

答:

根据《劳动合同法》第三十九条的规定, 劳动者在试用期内被证明不符合录用条件的, 用人单位可以解除劳动合同。但根据您的描述, 经理个人喜好明显不能等同于不符合录用条件, 故用人单位以此为由解除与您的劳动合同, 属于违法解除, 应当按照《劳动合同法》第四十七条和第八十七条的规定, 用人单位向您支付经济补偿标准的两倍金额作为违法解除劳动合同的赔偿金。

法条链接:

《劳动合同法》

第三十九条 劳动者有下列情形之一的, 用人单位可以解除劳动合同:

(一) 在试用期间被证明不符合录用条件的;

(二) 严重违反用人单位的规章制度的;

(三) 严重失职, 营私舞弊, 给用人单位造成重大损害的;

(四) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系, 对完成本单位的工作任务造成严重影响, 或者经用人单位提出, 拒不改正的;

(五) 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的;

(六) 被依法追究刑事责任的。

第四十七条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限, 每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的, 按一年计算; 不满六个月的, 向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的, 向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付, 向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第八十七条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的, 应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

怀柔区打击侵犯知识产权行为成效初显

11月12日, 怀柔区市场监督管理局会同商标权利人对世纪园市场、富商市场、金源宝地市场、商业街及附近商店进行了重点检查。检查中发现4家商户涉嫌侵权行为, 执法人员扣押涉嫌侵权服装86件、袜子130双。目前案件正在进一步调查处理中。

2019年以来, 怀柔区市场监

督管理局立足本职, 加大执法力度, 严厉打击侵犯商标、专利、地理标志等知识产权违法行为, 积极开展“铁拳”行动。以城乡结合部、批发市场、商业街等侵权假冒案件高发地为重点区域, 分时段、有重点地开展相关专项行动, 依法严厉查处关系人民群众生产和生活安全的假冒侵权违法行为,

加大对商标专用权的保护力度, 充分发挥市场监督管理职能作用。截至目前, 共查处各类商标侵权案件21起, 没收侵权汽车驾驶室总成2台; 侵权凤铝铝材门窗保护膜90盘; 侵权白酒85瓶; 侵权服装212件、鞋113双、帽子13顶; 侵权手袋8个、化妆包2个; 侵权手表41块、项链8条、手镯2个, 罚款5万

余元。

下一步, 怀柔区市场监督管理局将围绕上级决策部署, 深入“铁拳”行动, 严厉打击商标侵权、假冒专利等违法行为, 努力构建知识产权保护长效机制, 促进营商环境不断优化, 切实维护公平有序的市场经营秩序, 保障人民群众的合法利益不受侵犯。

·广告·

北京司法大讲堂 常鸿律师事务所 协办

常律师信箱

免费咨询热线: 13601074357

lawyerchang@188.com