

最近,国家发改委、中组部、人社部等九部门发布《关于改善节假日旅游出行环境促进旅游消费的实施意见》,要求加快推动落实带薪休假。以下4个案例告诉劳动者——

年假应当如何休?该休未休啥待遇?

每逢国庆等节假日,人们都扎堆出游,这恐怕与未能享受年休假不无关系。2019年人社部对部分城市的调查显示,有超过半数的职工享受了带薪年假。这意味着,有近半数的人还没有享受到年休假。

今年11月24日,国家发改委、中组部、人社部等九部门发布的《关于改善节假日旅游出行环境促进旅游消费的实施意见》指出:加快推动落实带薪休假。用人单位对履行落实带薪年休假制度负主体责任。组织部门、人社部门对用人单位落实职工带薪年休假情况进行监督检查。需要注意的是,除了相关部门加强监督检查外,劳动者也应知道如何维权并积极维权,以共同促使年休假普遍落地。以下4个案例,分别回答了劳动者如何休年假,以及未休年假有什么待遇等问题。

【案例1】 带薪年假系法定 违法违规须纠正

小徐在一家个体书店工作1年多时间后想出去散散心,于是,他就在2019年12月初向老板提出休几天年假的申请。不料,老板竟然说自己是个体户,哪来什么年休假?小徐虽然知道自己依法享受有年休假,但面对老板的拒绝,他不知如何是好。

【点评】

根据《职工带薪年休假条例》(以下简称《条例》)第2条的规定,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的职工连续工作1年以上的,均有权享受带薪年假。

《条例》第3条规定:累计工作满1年不满10年的,年休假5天;满10年不满20年的,年休假10天;满20年的,年休假15天。

本案中,小徐作为个体户的雇工,也依法享有年休假。鉴于老板不准休年假且理由不能成立,小徐可以投诉,由劳动保障部门责令该书店限期改正。

此外,《条例》第5条规定:“……对职工应休未休的年休假天数,单位应按该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。”因此,小徐若最终未能够休年假,则有权要求老板按上述标准支付年休假工资报酬。如果老板拒不支付,则由劳动保障部门责令限期支付。若老板逾期仍不支付,劳动保障部门还可以责令其按小徐应得年休假工资报酬的数额加付赔偿金。如果该书店仍置之不理,就小徐应得的年休假工资报酬和赔偿金,小徐本人和劳动保障部门均可申请法院强

制执行。

【案例2】 单位统筹安排年休假 职工无权擅自休

2017年8月,小马入职某某网络公司。2019年12月,小马因家中有事,向公司申请休5天年休假。然而,公司称岁末年初任务重、缺人手,暂不批准其休假,并称年底会发给一笔年休假工资报酬。

小马认为,尽管公司不批准,但休年假是其享受的法定权利,自己有权自行休年假。公司严正指出,未获批准就自行休年假,会按旷工处理的。

小马对公司的说法将信将疑。

【点评】

《条例》第5条规定:“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……”一般情况下,职工休年假是由本人申请,单位审批同意后执行。审批的过程就是双方协商沟通的过程,内容包括休假日期和时间长短。双方协商沟通时,虽然单位要“考虑职工本人意愿”,但这只是影响因素之一,最终要由单位“统筹安排”,决定权在单位,即单位有权根据生产、工作的具体情况,决定是否批准职工此时休假。

另外,《劳动法》第3条规定:“劳动者应当遵守劳动纪律和职业道德。”因此,如果未经单位批准,职工是不能擅自休假的。

本案中,如果小马认为公司不批年休假的理由不能成立,其可以通过向劳动保障部门投诉来解决,但不能自行决定休年假。如果自行休年假,单位有权根据其制定的相关规定进行处理,甚至可以按旷工处理并解除劳

动合同。

【案例3】 组织旅游系福利 难以代替休年假

朱某在公司从事行政管理,且系初次入职。2019年度,朱某因忙于工作,未申请休年假。2019年10月31日双方的劳动合同期满,公司决定不再续签。办理离职手续时,公司给朱某结清了工资和经济补偿金,但未支付其未休年假的工资报酬,朱某提出异议。公司答复说,朱某参加了公司在5月份组织的旅游5天,应视为其已享受了年休假。

朱某认为,旅游福利不能代替年休假待遇,而且公司也未事先特别说明,故坚持主张年休假工资报酬。

【点评】

带薪年假是劳动者自由支配休息、放松的时间。而用人单位给劳动者的各种福利待遇,如安排集体旅游、报销旅游费用等,只是激励员工劳动、提高员工待遇的一种举措,但毕竟不是职工可自由支配的时间,因此不能与年假相混淆。何况该公司也未提前声明是以旅游时间折抵年休假的,好让朱某选择,因此,应认定朱某未休2019年度年休假,该公司应支付给相应天数的年休假工资报酬。

在实践中,有些用人单位还有其他一些规避年休假的做法,包括:要求职工签订“无年假”或放弃年假的协议;以待岗期限或探亲假、产假、婚丧假折抵年休假期限;设定年休假的时限,逾期作废;对职工未主动申请的,视为放弃等等。

职工遇到上述情况时,均可向劳动保障部门举报,或者申请

劳动仲裁。

【案例4】 休假天数依法定 工作年限累计算

张某于2018年7月1日入职B印刷公司,双方签订了3年期的劳动合同。入职前,张某已经在A印刷公司工作12年。

2019年1月,B公司公布了职工休年假计划,张某看到自己的年休假天数仅为5天,遂提出异议,认为自己之前在A印刷公司工作年限应当累计,并提交了相关部门出具的《工龄证明》,但B公司认为,累计工作时间只限于在同一单位工作年限的累计。

双方为此争执不下。

【点评】

《企业职工带薪年休假实施办法》第4条规定: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。本案中,B公司对张某在A公司的工作年限不认账,显然错误,张某应享受的年休假应当为10天。

如果张某2019年度只休了5天年休假,那么对于未休的5天,可以要求B公司按其日工资收入的300%支付年休假工资。其中,包含单位支付职工正常工作期间的工资收入。如果B公司拒绝支付,张某可以向劳动保障部门投诉,也可以申请劳动仲裁。若对仲裁裁决不服,还可以自收到裁决书之日起15日内向法院起诉。

由于劳动者对自己在其他单位的工龄要承担举证责任,因此,劳动者应当保管好档案记载、社保缴费记录等材料,以便确定自己的累计工作时间。

潘家永 律师

翘班离岗带老母就医 遭遇事故不构成工伤

编辑同志:

半年前,我在上班期间突然接到老母电话,说其肚痛难忍。我担心被扣除出勤奖,加之距离下班仅一个小时,便没有向领导请假,也没有告诉同事,即匆匆驾驶摩托车下班回家,准备送老母去医院治疗。

不料,途中因与一辆面包车相撞,导致我受伤后不仅花去7万余元医疗费用,还落下九级伤残。交警部门认定对方司机负事故的主要责任,我负次要责任。社会保障部门对我作出了不予认定工伤决定,我提起了诉讼,可法院近日也驳回了我的工伤认定请求。

请问:我“翘班”而去事出有因,伤害确实发生在下班途中,且对方司机负主要责任,怎么就不构成工伤?

读者:刘艳菊

刘艳菊读者:

你的确不构成工伤。

一方面,你的伤害并非发生在工伤意义上的“上下班途中”。

《工伤保险条例》第十四条第(六)项所规定的:“在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的”,应当认定为工伤,包括三个构成要件是相辅相成、缺一不可的要件,即“上下班途中”“非本人主要责任”“事故伤害”,你虽然具备“非本人主要责任”、交通“事故伤害”的要素,但并非属于“上下班途中”。

就“上下班途中”的界定,人力资源和社会保障部办公厅《关于工伤保险有关问题处理意见的函》(人社厅函[2011]339号)中已作出明确界定,即“是指合理的上下班时间和合理的上下班路途”。

对此,《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第六条也指出:“对社会保险行政部门认定下列情形为‘上下班途中’的,人民法院应予支持:(一)在合理时间内往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途中;(二)在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理路线的上下班途中;(三)从事属于日常工作生活所需要的活动,且在合理时间和合理路线的上下班途中;(四)在合理时间内其他合理路线的上下班途中。”

从上述规定可以看出,它们有一个“合理时间”的共同要求。判断是否合理的关键之一,无疑在于是否属于正常上下班。而你离开工作岗位时,距离下班还有一个小时,且既没有向领导请假,纯属“翘班”离岗,甚至没有告诉同事,目的只是为了送老母去治疗,而非为了公司的利益,明显不在正常下班之列。

颜东岳 法官

案情介绍:

赵某和钟某结婚多年,虽然感情很好但是始终没有孩子。赵某作为丈夫非常想成为一个父亲,赵某的父母也十分渴望抱孙子,这么多年来,钟某始终没有怀孕。一日,赵某在打扫卧室卫生时,发现抽屉里有一年前钟某去

到钟某面前让钟某给个说法。钟某向赵某坦白了自己其实并不想生小孩的想法,但是见赵某这么渴望小孩,狠不下心向钟某坦白。赵某认为自己的生育权被侵犯了要求跟钟某离婚,并且要求钟某赔偿其精神损害。钟某十分无奈,向昌平区史各庄公共法律服务站咨询。

法律分析:

首先,根据《婚姻法》第46条

规定,有下列情形之一,导致离婚的,无过错方有权请求损害赔偿:(1)重婚的;(2)有配偶者与他人同居的;(3)实施家庭暴力的;(4)虐待、遗弃家庭成员的。钟某没有符合上述情形的行为,所以赵某无权请求损害赔偿。其次,根据《婚姻法解释三》第9条规定,夫以妻擅自中止妊娠侵犯其生育权为由请求损害赔偿的,法院不予支持;夫妻双方因是否生育发生纠纷,致使感情确已破裂,一方请求

离婚的,法院经调解无效,应依照《婚姻法》第32条第(5)项规定处理,准予离婚。



昌平区司法局

·广告·

妻子擅自终止妊娠不侵犯丈夫生育权