

劳动者未带薪休年假该如何维权?

□本报记者 杨琳琳

劳动者在满足法定条件后带薪休年假是其法定权利,既不允许用人单位剥夺也不允许劳动者任意放弃。可是,部分劳动者对索要未休年假工资是否受时效限制、主动辞职是否享有未休年假工资等不清楚。近日,北京市西城区法院发布的5个涉带薪年假纠纷典型案例,对此作出了详细的法律解读。

案例1 年假工资有时效 逾期主张不支持

李先生所在公司自2020年2月起未足额向其支付工资。同年7月3日,李先生以长期拖欠工资为由提出解除劳动合同,并于次日申请劳动争议仲裁,要求公司支付其2017年至2020年未休年假工资4万余元。公司同意支付李先生2018年至2020年的未休年假工资,但称2017年未休年假工资已超过仲裁时效,不同意支付。

法院审理认为,李先生主张的2017年未休年假工资已超过仲裁时效,故判决公司仅向其支付2018年至2020年未休年假工资。

法官说法

《劳动争议调解仲裁法》第27条第1款规定,劳动争议申请仲裁的时效期间为1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。第4款规定,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1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1年内提出。

因带薪年假工资不属于劳动报酬,故劳动者要求用人单位支付其未休带薪年假工资补偿的仲裁时效期间应适用上述第一款规定。考虑到年假可以集中、分段和跨年安排的特点,李先生2017年的年假最迟可以在2018年12月31日享受,如其未休

应最迟于2019年12月31日主张未休年假工资,而其于2020年7月提起仲裁请求显然已超过1年时效,故法院对其2017年度未休年假工资的诉求不予支持。

案例2 年假未休应补偿 自行辞职不影响

2017年8月,刘先生与公司签订无固定期限劳动合同。2019年8月,其因家庭原因提出辞职,并以公司未支付2019年度未休年假工资等事由申请劳动争议仲裁。

法院庭审本案时,公司表示,刘先生系主动辞职,不应支付其当年未休年假工资。法院认为,刘先生主动辞职不影响其主张未休年假工资,遂判决支持了刘先生的请求。

法官说法

劳动者带薪年假是一项不容剥夺的法定权利。只要其满足休年假的条件就应当享受,就不应因其主动辞职或被用人单位解除、终止劳动关系而取消。

对此,《企业职工带薪年休假实施办法》第10条第2款规定,用人单位安排职工休年休假,但职工因本人原因且书面提出不休年休假的,用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。如非以上情况,用人单位应支付未休年休假工资。

《企业职工带薪年休假实施办法》第12条规定,用人单位与职工解除或者终止劳动合同时,当年度未安排职工休满应休年休假的,应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并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。其中,“解除或者终止劳动合同时”并未明确劳动合同解除或者终止的事由,即无论是哪方主动提出解除或终止,只要发生了劳动合同解除或终止的事实状态,用人单位便需要支付劳动者应休未休年假工资。

案例3 休假标准应就高 就低休假应补足

张女士于2007年3月入职,2020年6月18日,公司与其协商一致解除劳动合同关系。办理离职手

续时,张女士称其2018年3月时累计工作满10年,此后每年应享受10天年休假,而公司每年只安排她休5天年假,故要求公司支付其在职期间剩余的未休年假工资。

公司称其在《员工手册》中明确规定,员工每年享有5天年休假,张女士对此是知晓并认可的。因张女士已经按规定进行休假,故不同意其提出的要求。

法院认为,张女士从2018年起每年应享受10天年休假,但其只休息一半假期,故判决支付其诉讼请求。

法官说法

《企业职工带薪年休假实施办法》第13条规定,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。

以上规定表明,用人单位在劳动合同中约定或规章制度中规定的年休假天数和未休年休假工资报酬可以高于法定标准。如果用人单位的标准高于法定标准,则应当优先适用高标准。如果低于法定标准,则合同约定或规章制度的规定无效,应当按法定标准执行。

本案中,公司安排张女士每年仅休5天年假,该标准明显低于其应当享受10天年假的法定标准,故公司相关制度规定无效,应按法定标准执行。

案例4 因病休假近半年 不再安排年休假

王先生于2007年7月入职物业公司担任电工,2019年6月起,其因病休假至2020年1月。2020年4月,因其未补办请假手续被视为旷工,公司决定解除其劳动合同。双方发生争议后,王先生要求公司支付其2019年未休年假工资。

法院认为,王先生在2019年累计休病假近6个月,按照法律规定,其不符合享受2019年年休假的条件,故不支持其诉讼请求。

法官说法

职工休年假应满足的基本条件是连续工作满12个月,且排除《职工带薪年休假条例》第4条及

《企业职工带薪年休假实施办法》第8条所规定的情形。即职工只要存在下列情形之一就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;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。

本案中,王先生在2019年年休假的时间已经超过3个月,故不再享受当年年休假,法院据此驳回了他的这项请求。

案例5 疫情期间统筹休假 年休假工资难获支持

杨先生是运输公司司机,双方于2018年7月23日签订无固定期限劳动合同。2020年春节过后,杨先生一直在家待岗。2020年6月8日,公司以新冠疫情导致客观情况发生重大变化为由,与杨先生解除劳动关系。杨先生则请求公司支付其2019年及2020年未休年假工资等。公司提交证据证明其已在疫情期间安排杨先生休完2019年和2020年的年休假,不同意其相关请求。

法院认为,公司于2020年2月已经安排杨先生休相应期间的年休假,该做法不违反法律规定,故判决驳回杨先生该项请求。

法官说法

依据《职工带薪年休假条例》规定,对当年(或跨1个年度)具体休带薪年假的方案,由用人单位根据生产、工作的具体情况,并考虑劳动者本人意愿统筹安排,未要求用人单位必须与劳动者协商一致才可决定如何安排休带薪年假。

2020年初,受新冠肺炎疫情影响,用人单位可以优先使用年休假等各类假期,综合调剂使用2020年度内休息日安排劳动者休息休假,并按相关休假规定或其正常出勤支付工资待遇。本案中,公司在未复工期间已安排杨先生调剂使用2019年及2020年年休假,并按照正常出勤支付工资报酬,故杨先生要求支付上述期间未休年假工资无法获得支持。

虽然实行工资包干制 员工仍可索要加班费

编辑同志:

我与公司在劳动合同中约定,根据专业特长和工作能力,由公司对我实行“包干制工资”,标准为当地政府规定的最低工资。可上任后,公司常常要求我加班加点,而且加班时间经常超过3小时。当我向公司索要加班费时却遭到拒绝,其理由是“包干制工资”意味着工资、加班费全在其中而且数额是固定的,否则,就不是“包干制工资”了。因此,我无权额外索要加班工资。

请问:公司的说法对吗? 读者:谢琳琳

谢琳琳读者:

公司的说法是错误的,你有权索要加班工资。

《劳动法》第四十七条、第四十八条分别规定:“用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益,依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。”“国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定,报国务院备案。用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。”

原劳动和社会保障部发布的《最低工资规定》第三条也指出:“本规定所称最低工资标准,是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下,用人单位依法应支付的最低劳动报酬。”这就是说,用人单位虽可以依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平,并与劳动者进行约定,但不得违反法律关于最低工资保障等规定。

“包干制工资”是指在劳动合同中打包约定法定标准工作时间工资和加班费的一种工资分配方式。最低工资标准是指劳动者在法定工作时间内或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下,用人单位依法应当支付的最低劳动报酬,其组成不包含延长工作时间工资,劳动者在夜班、高温、低温、井下等特殊工作环境、条件下的津贴,以及法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

通过比较可以看出,“包干制工资”不包括约定或法定标准工作时间以外的加班费,且并非一成不变。当劳动者在约定或法定标准工作时间以外提供劳动时,最低工资应随之“水涨船高”,即必须按照最低工资标准予以增加,增加部分实质上就是加班费。

与之对应,本案中的公司不应借口实行“包干制工资”让你无节制的加班加点。在你确已加班加点的情况下,公司必须按照你加班的时间,依据延长工作时间不低于工资的150%、休息日安排上班又不能安排补休不低于工资的200%、法定休假日安排上班不低于工资的300%的标准向你支付加班费。

廖春梅 法官

竞业限制协议在离职时解除,员工能否索要补偿?

近日,读者李菁菁向本报咨询说,她与公司在劳动合同中约定,其离职后两年内不得到与公司经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位任职,也不得自己经营同类产品、从事同类业务。竞业限制期间,公司按5000元/月对她进行经济补偿。可是,在劳动合同到期离职时,公司竟表示解除其竞业限制且拒绝支付经济补偿。她想知道:公司是否能够拒支付经济补偿?

法律分析

公司可以拒绝向李菁菁支付

竞业限制经济补偿。

《劳动合同法》第23条规定:“用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。”因此,用人单位具有依约向劳动者支付竞业限制期限内经济补偿的义务。

然而,《最高人民法院关于

审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第37条、第39条分别规定:“当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿,当事人解除劳动合同时,除另有约定外,用人单位要求劳动者履行竞业限制义务,或者劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经济补偿的,人民法院应予支持。在竞业限制期限内,用人单位请求解除竞业限制协议的,人民法院应予支持。”“在解除竞业限制协议时,劳动者请求用人单位额外支付劳动者三个月的竞业限制经济补偿

的,人民法院应予支持。”

上述规定表明,用人单位应向劳动者支付竞业限制补偿金的前提条件是在竞业限制期内劳动者履行了竞业限制义务,而竞业限制期是从劳动者与用人单位之间的劳动关系终止之次日起算。与之对应,公司在劳动合同到期时明确告知李菁菁解除双方之间的竞业限制约定,该行为表明不仅竞业限制期没有开始,而且李菁菁无需履行竞业限制义务。在此情况下,公司无需支付竞业限制补偿费用。

颜梅生 法官