

职工年休假应该如何休?

法官详解：单位安排休假不严谨，未休年假职工可获补偿

□本报记者 王路曼

又到一年年终时。此时此刻，如何安排今年未休的年假、怎样获得未休年假的经济补偿等再次引起关注。近日，北京市密云区法院法官曲明辉结合审判实践，通过以案说法的形式对有关年休假争议作出了详细的法律分析，并对职工如何维权提出了建议。

曲明辉法官表示，根据上述规定，因未休年休假工资不属于劳动报酬，所以，劳动者要求用人单位支付其未休年休假工资的仲裁时效期间应适用上述第1款规定。“考虑到年休假可以集中、分段和跨年度安排的特点，本案中，小王2018年的年休假最迟可以在2019年12月31日前享受。如其未休该时段年休假，应最迟于2020年12月31日主张未休年休假工资。而其于2021年1月申请仲裁已经超过1年时效，在公司提出时效抗辩的情况下，法院对其2018年度及之前的未休年休假工资不予支持。”

案例2 单位统筹安排休假不严谨，未休年假职工仍可获补偿

李某于2017年入职公司。2020年7月13日，其以未足额支付劳动报酬为由与公司解除劳动关系并于次日申请仲裁，要求公司支付2018年至2020年末休年休假工资。仲裁不予受理，他诉至法院。庭审中，公司主张年休假由单位统一安排在春节期间，每年春节放假14天。因包括李某在内的全体员工已享受年休假，故不同意支付其2018年至2020年末休年休假工资。

密云区法院认为，公司虽提交《员工手册》《关于春节放假的通知》证明春节放假14天已包含年休假，但未提交证据证明该《员工手册》系经民主程序制定。此外，该《员工手册》规定：“公司可根据各部门的工作情况对员工年休假进行统筹安排，在不影响工作任务完成的前提下，应在公司下达的统一年休假期间安排各部门员工的年休假。”而《关于春节放假的通知》未明确春节放假14天包含年休假，故对公司的主张不予采纳。最终，判决公司支付李某2018年至2020年末休年休假工资。

法官说法

《职工带薪年休假条例》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。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。因此，统筹安排年休假是用人单位的法定义务，虽然考虑劳动者的意愿，但并未要求用人单位必须与劳动者协商一致才能决定如何安排带薪年休假。

“用人单位应当对统筹安排劳动者年休假及休假期间正常支付工资承担举证责任，否则，需承担举证不能的不利后果。”曲明辉表示，本案中，公司称其春节放假期间多于法定休息时间，但在具体的放假通知中未明确载明该休假中包含年休假，也未提交证据证明该期间向员工正常支付工资，故无法认定其主张的真实性。相应地，公司应承担举证不能的不利后果。

案例3 未休年假应当获得补偿，员工自行离职亦不受影响

赵某于2007年12月入职，公司与他在2019年签订无固定期限劳动合同。2020年12月，赵某因个人原因提出离职申请，公司于该年12月31日为他办理了离职手续。离职前，赵某称2020年剩余12天年休假未休，要求公司支付相应的工资报酬。因被公司拒绝，赵某向劳动争议仲裁机构申请仲裁，后又诉至法院。

庭审中，公司认可2020年赵某剩余未休年休假天数，但认为系赵某主动离职，公司无需支付其未休年假工资。密云区法院认为，赵某主动离职并不影响其主张未休年休假工资，对公司的辩解意见不予采纳，并判决支持赵某该项诉讼请求。

法官说法

依法享受年休假是劳动者的法定权利，只要其满足休年假的条件就应当享受，否则，用人单位应当依法支付劳动者未休年休假工资。不过，《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，但是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。

“除上述情况之外，用人单位均应支付劳动者未休年休假工资，劳动者该项权利不因其主动辞职或用人单位提出解除劳动关系而有所区别。”曲明辉法官表示，本案中，赵某因个人原因离职时并未放弃其年休假，公司未安排其休年假就应向其支付未休年假的工资。

维权提示

结合法院审理工作中常见的年休假争议，曲明辉法官提示员工在维权时应注意以下两点：

一、累计工作时间满12个月，方可享受带薪年休假。

按照《企业职工带薪年休假实施办法》第3条规定，职工连续工作满12个月以上的，可以享受带薪年休假。所谓“连续工作满12个月”，对于首次参加工作的劳动者，是指其在用人单位连续工作满12个月后方可享受年休假，而其他劳动者的“连续工作满12个月”既包括其在同一用人单位连续工作的时间，也包括在不同用人单位连续工作的时间。

二、申请未休年假经济补偿不能超过1年的仲裁时效。

《企业职工带薪年休假实施办法》第10条规定，用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

如果用人单位未支付未休年休假工资，职工申请劳动争议仲裁的时效期间为1年，该时效期间自其知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。考虑年休假可以集中、分段和跨年度安排的特点，职工每年未休带薪年假应获得年休假工资报酬的时间从第二年的12月31日起计算。

派遣工因工伤害他人应该由哪家单位赔偿?

编辑同志：

我是一家大型商场的人事专员。2021年9月，商场因扩大经营范围需要增加人手，就指派我代表商场与某劳务派遣公司洽谈派工和签订劳务派遣协议等事宜。最终签订的劳务派遣协议约定，由劳务公司派遣10名劳动者到商场从事相关工作，其中包括一名电工。电工的工作任务是负责检测和维修商场的照明设备，所以，劳务派遣协议中明确约定所派遣的电工应当具有电工资质和操作证。

不久前，劳务公司派遣过来的电工蔡某在维修照明设备时发生火灾，造成商场内部分租户的货物受损。消防部门调查后认定火灾是因为蔡某违规操作造成的，并查明蔡某既无电工资质更无任何实践经验。事后，受损的租户们纷纷要求商场赔偿他们的损失，而商场认为电工蔡某是劳务公司的员工，理由应由劳务公司来赔偿租户的损失。

请问：租户们的损失究竟该由哪家公司来负责赔偿？
读者：耿正

耿正读者：

对于劳务派遣工在工作期间造成他人损害的赔偿责任归属问题，法律上先后有不同的规定。

原《侵权责任法》第三十四条第二款规定：“劳务派遣期间，被派遣的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由接受劳务派遣的用工单位承担侵权责任；劳务派遣单位有过错的，承担相应的补充责任。”《民法典》第一千一百九十一条第二款则规定：“劳务派遣期间，被派遣的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由接受劳务派遣的用工单位承担侵权责任；劳务派遣单位有过错的，承担相应的责任。”

上述立法的变化是将有过错的劳务派遣单位“承担相应的补充责任”修改为“承担相应的责任”，这就意味着劳务派遣工执行工作任务时给他人造成损失的，在劳务派遣公司无任何过错的情况下，应当由用工单位向被侵权人承担全部赔偿责任。在劳务派遣公司具有过错的情况下，劳务派遣公司应当与用工单位共同向被侵权人承担责任。应当指出的是，双方所共同承担的责任是按份责任，而非连带责任。

本案中，电工蔡某是为商场提供劳动，蔡某在维修照明设备中引发火灾致使租户受损，商场有责任赔偿租户的损失。劳务派遣公司派遣至商场工作的电工蔡某无相应的资质，说明劳务公司在选派员工方面存在明显的过错，因此，也应当向租户承担与其过错程度相当的赔偿责任。

潘家永 律师

案例1 未休年休假工资有时效，逾期主张难获支持

小王于2012年4月入职，公司与他签订的最后一份劳动合同于2020年12月到期后终止。2021年1月，小王申请劳动争议仲裁，要求公司支付2012年4月至2020年12月末休年休假工资等。而公司主张其2019年之前的未休年休假工资已经超过仲裁时效，不同意支付。

经审理，密云区法院认为，小王2018年及之前的未休年休假工资已经超过仲裁时效，且公司已提出时效抗辩，故仅支持了2019年至2020年末休年休假工资。

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。不过，该规定第4款指出，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，但劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起1年内提起。

员工因结婚被解除劳动合同应当如何维权?

常律师：

您好！
我与公司签订的劳动合同期限是3年。在合同中，公司与我约定了3个月的试用期。在试用期间，我与男友办理了结婚手续。公司认为我结婚后就会面临生孩子等问题，为减少麻烦决定与我解除劳动合同关系。

请问：公司的做法是否合法？若不合法，我该怎么办？

答：

《劳动合同法》第三十九条规定：“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。”

依据上述规定，在您和公司不存在《劳动合同法》第四十条、第四十一条规定的可以解除劳动合同的情况下，若公司仅以结婚为由单方解除您的劳动合同

不符合法律规定，属违法解除。在公司违法解除劳动合同的情况下，您可以依据《劳动合同法》第四十八条规定选择要求公司继续履行劳动合同，也可以选择索要赔偿。

对于赔偿数额，《劳动合同法》第八十七条规定：“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。”本法第四十七条规定：“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。……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。”

北京司法大讲堂 协办
常鸿律师事务所

常律师信箱

免费咨询热线：
13601074357

lawyerchang@188.com

